



**IMPLEMENTASI KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI GURU DI SMA NEGERI 1 TANJUNG
TIRAM KAB. BATU BARA**

SKRIPSI

Diajukan Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Fakultas Ilmu

Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

ARJUN SYAPUTRA
NIM: 37.14.4.041

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2019



IMPLEMENTASI KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI GURU DI SMA NEGERI 1 TANJUNG
TIRAM KAB. BATU BARA

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan

Oleh:

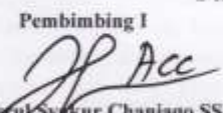
ARJUN SYAPUTRA

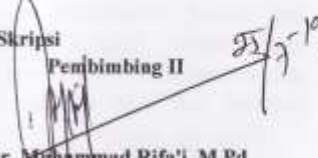
NIM. 37.14.4.041

Dosen Pembimbing Skripsi


Pembimbing I

Pembimbing II


Nasrul Syukur Chaniago, SS, M.Pd
NIP. 19776808 200801 1 014


Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd
NIP. 197005042014111002

Ketua Prodi MPI


Dr. Abdullah, M.Pd
NIP. 196808051997031002

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI SUMATERA UTARA

2019

Hal : Skripsi Sdri. Arjum Saputra

Medan, 15 Agustus 2019

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah

dan Keguruan

UIN Sumatera Utara

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi Mahasiswa:

Nama : Arjun Saputra

NIM : 37.1.4.041

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : **IMPLEMENTASI KOMUNIKASI KEPALA
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
GURU DI SMA NEGERI 1 TANJUNG TIRAM KAB.
BATU BARA**

Dengan ini kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk dimunaqosahkan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Nasrul Syakur Chaniago, SS, M.Pd
NIP. 19776808 200801 1 014

Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd
NIP. 19700504 201411 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arjun Saputra
NIM : 37.1.4.041
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **IMPLEMENTASI KOMUNIKASI KEPALA
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI GURU DI SMA NEGERI 1
TANJUNG TIRAM KAB. BATU BARA**

menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar- benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan- kutipan dari ringkasan- ringkasan yang semua telah saya jelaskan sumbernya. Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hanya jiplakan, maka apapun konsekuensinya yang diberikan akan saya terima.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 2019

ARJUN SAPUTRA

NIM. 37.1.4.4.041

ABSTRAK

Nama : Arjun Saputra
NIM : 37.1.4.041
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **IMPLEMENTASI KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI GURU DI SMA NEGERI 1 TANJUNG TIRAM KAB. BATU BARA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Implementasi komunikasi kepala madrasah dengan para staf pimpinan dalam meningkatkan motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara. 2) Implementasi komunikasi kepala madrasah dengan guru dalam meningkatkan motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara 3). Implementasi komunikasi yang dilakukan kepala madrasah dengan komite madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara

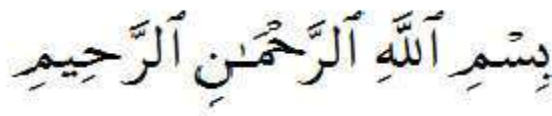
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan Deskriptif dengan teknik pengumpulan data yang menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisa data oleh Miles Dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dan untuk keabsahan data mengacu pada empat standart validasi yang terdiri dari Kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan kepastian. Dalam hal ini subyek penelitiannya yaitu: Kepala sekolah, Guru dan Komite di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara.

Hasil penelitian ini mengungkapkan temuan sebagai berikut: 1) Implementasi komunikasi kepala madrasah dengan para staf pimpinan adalah beliau selalu menjalin komunikasi antara kepala madrasah dengan staf pimpinan baik secara kelompok seluruh staf pimpinan yang ada maupun melalui orang perorang atau *face to face* kepada para staf pimpinan, misalnya komunikasi ini dibangun melalui rapat-rapat yang telah dijadwalkan sebelumnya, atau pada saat-saat senggang seperti pada waktu jam istirahat 2). Implementasi komunikasi kepala madrasah dengan guru tidak hanya sebatas melalui rapat-rapat yang sudah terjadwal dengan guru, hal ini beliau lakukan agar apa yang disampaikan dalam rapat rutin berupa kebijakan maupun aturan dapat di pahami dan bisa dilaksanakan oleh guru-guru di SMA Negeri 1 bahkan komunikasi juga dilakukan kepala madrasah dengan guru pada saat guru istirahat di ruang guru secara langsung *face to fece* dengan harapan keluhan, saran maupun masukan yang ada dari guru dapat disampaikan kepada kepala madrasah sehingga permasalahan yang dirasakan guru-guru tidak menjadikan masalah dalam mengembangkan kompetensi guru dan meningkatkan profesionalitas guru dalam proses kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan SMA Negeri 1 3). Implementasi komunikasi yang dilakukan kepala madrasah dengan komite madrasah dalam meningkatkan motivasi guru bahwa ternyata komunikasi juga dibangun oleh kepala madrasah yaitu komunikasi langsung antara pribadi komite madrasah melalui rapat-rapat yang terjadwal maupun yang tidak terjadwal. Hal ini dilakukan oleh kepala madrasah karena ia menyadari bahwa komite juga mempunyai andil atau peranan yang sama dalam peningkatan mutu madrasah sekaligus dapat meningkatkan motivasi guru, oleh karenanya kepala

madrasah juga merangkul komite madrasah melalui komunikasi yang ia bangun dengan komite madrasah agar dapat bekerja sama dalam meningkatkan mutu sekolah yang ada di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya implementasi komunikasi kepala madrasah ini dapat meningkatkan produktifitas dan motivasi kerjaguru serta dapat meningkatkan profesional guru yang lebih baik.

Kata Kunci : komunikasi, kepala madrasah, motivasi guru

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan Rahmat dan Hdayah-Nya, serta petunjuk dan pertolongan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas penyusunan skripsi yang merupakan syarat mutlak bagi penulis untuk dapat mencapai gelar Sarjana Strata 1 (S1), dalam gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Shalawat berangkaikan salam juga tidak bosan-bosanya penuls persembahkan kepada Nabi kita Muhammad SAW yang selalu memberi petunjuk kepada kita semua, selaku umat Islam, agar selalu senantiasa menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya.

Adapun judul dari Skripsi ini adalah: **“IMPLEMENTASI KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI GURU DI SMA NEGERI 1TANJUNG TIRAM KAB. BATU BARA ”**. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari adanya keterbatasan pengetahuan dan wawasan dalam penyusunan kalimat atau tata bahasa dan ejaan yang dipakai, penulis juga menyadari baik isi isi maupun penyajian masih jauh dari kesempurnaan, namun berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, serta usaha tak kenal lelah penulis, akhirnya atas izin Allah SWT skripsi ini dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan nikmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai saat ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan penuh rasa syukur.
2. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu dan senantiasa memberikan dukungan, kasih sayang, pengorbanan, memelihara, membesarkan dari kecil hingga dewasa dan selalu mendo'akan penulis serta terus memberikan dedikasi ilmu dan pendidikan sehingga penulis berhasil

menyelesaikan pendidikan strata 1 di Perguruan Tinggi dengan penuh kesabaran, keikhlasan, dan perjuangan.

3. Saudara-saudara saya tersayang yang telah memberikan dukungan serta do'a kepada penulis.
4. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
5. Bapak Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd dan Bapak Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam proses penulisan proposal sehingga penulis dapat melanjutkan penulisan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf administrasi khususnya prodi Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
7. Kepada Bapak Kepala Madrasah, Bapak dan Ibu guru serta para staf SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kecamatan Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara tempat dimana saya melakukan riset yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi penulis
8. Kepada teman-teman seperjuangan MPI 2014 yang memberikan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi.
9. Terakhir, penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan memberikan motivasi serta do'a kepada penulis, yang tidak dapat menyebutkan satu persatu.

Akhirnya, semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pembaca pada umumnya serta ikut memberikan sumbangsih dalam meningkatkan kualitas pendidikan di negeri tercinta ini. Penulis sadar hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang dibangun untuk kesempurnaan hasil penelitian skripsi ini.

Medan, 01 Agustus 2019

Penulis,

Arjun Saputra

DARTAR ISI

Halaman Judul

Halaman Persetujuan

Halaman Pernyataan

Abstrak.....

Kata Pengantar.....

Persembahan

Daftar Isi

Daftar Tabel.....

Daftar Gambar

Daftar Lampiran

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. LatarBelakang Penelitian 1

B. FokusPenelitian..... 6

C. RumusanMasalah..... 6

D. TujuanPenelitian 7

E. Manfaat Penelitian 8

BAB II KAJIAN TEORI 9

A. **Komunikasi Kepala Madrasah** 9

1. PengertianKomunikasi 9

2. Unsur-unsurKomunikasi 14

3. Model Komunikasi..... 16

4. Kepemimpinan Kepala Madrasah..... 19

B. **Meningkatkan Motivasi Guru** 24

1. Pengertian Motivasi Kerja Guru 24

2. Proses Motivasi Kerja 29

3. Jenis Motivasi Kerja..... 30

4. Azas- Azas Motivasi Kerja 31

5. Metode- metode Motivasi Kerja	32
6. Pendekatan Motivasi Kerja	33
7. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	35
C. Penelitian yang Relevan.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian.....	37
B. Subjek Penelitian.....	38
C. Pengumpulan Data	39
D. Analisis Data	40
E. Penjamin Keabsahan Data.....	42
BAB IV HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	45
A. Temuan Umum Penelitian.....	45
B. Temuan Khusus Penelitian.....	51
C. Pembahasan Hasil Penelitian	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional harus diperhatikan komponen pendidikan, komponen pendidikan khususnya sumber daya guru. Guru merupakan komponen yang sangat penting dalam melakukan proses pembelajaran dalam kelas, maka semangat guru merupakan hal penunjang intern guru itu sendiri dalam keberhasilan menyampaikan pelajaran. Peningkatan motivasi guru sangat penting, karena arus perkembangan era informasi dan perkembangan globalisasi yang disertai dengan semakin terbukanya persaingan hidup yang semakin ketat menuntut pendidikan mampu menjawab persoalan peningkatan sumber daya manusia.

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan sumber daya manusia yang mempunyai daya saing yang bagus. Guru di sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah disamping unsur lainnya, seperti murid dan fasilitas pendidikan. Akan tetapi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik di sekolah komunikasi dan motivasi kerja guru menjadi perhatian yang serius untuk menjaga kelangsungan dan perkembangan pendidikan. Untuk mencapai keinginan tersebut di sekolah, maka sumber daya manusia merupakan asset yang tidak ternilai harganya. Pemberdayaan sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang disiplin, profesional, berkualitas tinggi, produktif dan kompetitif untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien.²

¹Rusydi Ananda. Dkk. (2017). *Inovasi Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita. hal. 2.

² Burhanuddin Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal. 263.

Motivasi kerja adalah salah satu ukuran bagaimana melihat kondisi sumber daya manusia yang ada pada satu sekolah. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi sekolah. Aspek motivasi kerja guru lebih dominan untuk diarahkan menangkap persepsi guru terhadap aktivitas kerja yang telah dilakukannya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi secara prinsip akan bekerja untuk sesuatu yang disukainya. Orang yang menyenangkan pekerjaannya lebih produktif sehingga kinerja dari sekolah tersebut dapat meningkat, karena itu guru harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang guru akan berusaha mengatasi kesulitan yang berhubungan dengan tugasnya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah akan sulit bagi guru di sekolah untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya akan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang produktif bagi sekolah. Orang bekerja dalam organisasi karena terdorong adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam organisasi adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja, sebab orang yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat berhasil sebaik-baiknya. Motivasi antar guru yang satu dengan yang lain tidaklah sama, tergantung kondisi masing-masing individu. Motivasi kerja yang diasumsikan akan membuat guru bergairah dalam bekerja sehingga kinerja semakin meningkat, sedangkan motivasi yang rendah akan menurunkan kinerja.

Berdasarkan pengamatan di lapangan adapun permasalahan yang terdapat di sekolah SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara menunjukkan bahwa masih ada guru yang mempunyai motivasi yang rendah dalam melakukan tugas. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul permasalahan motivasi kerja guru antara lain sebagai berikut:

1. Masih ada guru yang kurang semangat dalam bekerja, sehingga mengakibatkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan sebagai seorang guru belum efektif.
2. Seringkali atasan jarang memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki prestasi kerja yang lebih di sekolah, sehingga mengakibatkan timbulnya ketidaksemangatan guru untuk lebih meningkatkan hasil dari pekerjaannya.
3. Rendahnya kemauan dan kesungguhan guru yang terlihat dari kebiasaan guru yang terlambat hadir ke sekolah dan belum mematuhi jadwal mengajar yang telah ada.
4. Sebagian besar guru lebih loyal pada pimpinannya jika pimpinan berada di sekolah dan jika pimpinan tidak berada di sekolah guru-guru rata-rata meninggalkan tanggungjawabnya dalam mengajar, sehingga wewenang yang diberikan pimpinan terhadap guru belum dilaksanakan secara maksimal.

Fenomena di atas mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik, dan sangat erat kaitannya dengan komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah. Dapat dilihat cara berkomunikasi yang kurang baik akan berdampak negatif bagi masing-masing individu. Sebab cara berkomunikasi yang kurang baik

sering menjadi renggangnya hubungan antara dua ikatan. Seorang guru yang kurang leluasa dalam menyampaikan materi kepada siswanya di dalam kelas akibat kurang baiknya komunikasi yang dilakukan saat berkomunikasi dengan siswa, siswa juga kurang memahami materi yang diberikan guru saat belajar. Begitu juga dengan orang tua, orang tua selalu gagal dalam menasehati anak-anaknya, hal ini karena kurang baiknya komunikasi yang dilakukan orang tua terhadap anaknya. Begitu juga dengan kepala madrasah yang ingin sukses dalam membina dan mengembangkan madrasah, maka haruslah memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam mengarahkan dan membimbing staf dan guru-guru yang ada di lembaga pendidikan yang dibinanya.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Kohler menyatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Informasi yang dikomunikasikan itu dapat mempunyai arti yang bermacam-macam.³ Serta dalam proses interaksi, dibutuhkan komponen-komponen pendukung antara lain seperti sumber, pesan, saluran, penerima, respon, gangguan, dan konteks komunikasi.⁴

Akan tetapi terjadi banyak kesalahfahaman informasi dari atasan kepada bawahannya dalam ruang lingkup pendidikan, hal ini tidak lain karena kurang efektifnya komunikasi antara komunikator dengan komunikannya. Oleh sebab itu harus ada kerjasama komunikasi yang baik agar tujuan yang diharapkan akan

³ Fatimah, Djailani, Khairuddin, (2015), "Komunikasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 3, No.4, <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2601/2455>, Diakses Pada Tanggal 14 Februari 2018, Pukul 03.25 Wib.

⁴ Ety Nur Inah, Melia Trihapsari. (2016). "Pola Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Tsanawiyah Tridana Mulya Kecamatan Landono Kabupaten Konawe Selatan". *Jurnal Al- Ta'dib*, Vol. 9, No. 2. file:///D:/FILE/Downloads/JURNAL/235785-pola-komunikasi-interpersonal-kepala-mad-817deed6.pdf. Diakses Pada Tanggal 14 Februari 2018, Pukul 03.35 Wib.

berhasil dengan optimal. Melalui komunikasi yang baik dan suasana komunikasi yang baik pula, seorang kepala madrasah akan dengan mudah bisa memanfaatkan dan mendayagunakan potensi yang ada di dalam lembaga pendidikan, namun jika suasana komunikasi yang dibangun oleh kepala madrasah terkesan tidak baik, penuh dengan emosi, arogan, dan adanya rasa saling tidak percaya, maka lebih dominan akan terjadinya ketidakstabilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing individu.

Komunikasi dengan kepala sekolah/madrasah sangat dibutuhkan terutama dalam situasi dan kondisi yang membutuhkan pengarahan langsung, pengambilan keputusan, dan pemberian motivasi dari kepala sekolah/madrasah sebagai pimpinan tertinggi dan orang yang lebih berpengalaman dalam suatu sekolah. Dengan adanya komunikasi yang baik maka terciptalah hubungan dan kerja sama yang baik antara kepala sekolah/madrasah dengan warga di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara peneliti yang telah diuraikan dalam latar belakang maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana komunikasi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru. Karena kepala madrasah ini terlihat jarang berbicara. Untuk menjalin hubungan dan kerja sama yang baik diperlukan keterbukaan antara pemimpin dan yang dipimpin, dengan adanya keterbukaan maka akan tercipta sebuah dukungan, kepedulian, masukan/saran dan kritikan, sehingga kepala madrasah mampu mengambil keputusan dengan masalah atau hambatan yang dihadapi guru dalam mengajar

karena guru berhadapan langsung dengan siswa dan kualitas siswa sangat besar dipengaruhi oleh guru.

Dari hasil pemaparan diatas, dapat dikatakan bahwa komunikasi sangat perlu dilakukan untuk membantu guru dalam menjalani tugasnya. Atas dasar itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Impelementasi Komunikasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan motivasi Guru Di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara”.

B. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, banyak masalah yang ditemukan. Untuk menghindari luasnya penelitian yang akan dilakukan dan menghindari penafsiran yang salah dari penelitian ini serta mengingat terbatasnya waktu dan tenaga yang ada pada peneliti, maka peneliti membatasi masalah dan memfokuskan penelitian mengenai “Bagaimana Implementasi Komunikasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara?”

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diungkapkan di atas, maka masalah penelitian ini akan memberikan gambaran dan analisis tentang implementasi komunikasi kepala madrasah dengan meningkatkan Motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab Batu Bara yang selanjutnya, masalah pokok tersebut dapat dijabarkan ke dalam sub masalah pokok, yaitu:

1. Bagaimana implementasi komunikasi kepala madrasah dengan para staf pimpinan dalam meningkatkan motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara?
2. Bagaimana implementasi komunikasi kepala madrasah dengan guru dalam meningkatkan motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara?

3. Bagaimana implementasi komunikasi Kepala Madrasah dengan Komite Madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara?

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Implementasi komunikasi kepala madrasah dengan para staf pimpinan dalam meningkatkan motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara
2. Implementasi komunikasi kepala madrasah dengan guru dalam meningkatkan motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara
3. Implementasi komunikasi yang dilakukan kepala madrasah dengan komite madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara

E. Manfaat Penelitian

Secara lebih jelas manfaat penelitian ini akan di uraikan sebagai berikut :

Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, Sebagai penambahan wawasan dan pengetahuan peneliti tentang supervisi klinis dalam dunia pendidikan.
2. Bagi sekolah, dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk memberikan rekomendasi kepada guru-guru yang lain dalam pemberian bimbingan belajar kepada siswa.
3. Bagi jurusan, penelitian ini dapat menambah koleksi kajian tentang strategi guru bimbingan dan konseling dalam meningkatkan prestasi belajar siswa

4. Bagi guru, Sebagai bahan masukan agar lebih menyadari profesinya sebagai seorang guru dan dapat bersikap profesional dalam mengajar

Manfaat Teoritik

1. Memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Implementasi Komunikasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara
2. Sebagai penambahan wawasan dan pengetahuan peneliti tentang memotivasi guru dalam dunia pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Komunikasi Kepala Madrasah

1. Pengertian Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin “*communication*” yang terbentuk dari kata “*com*” (*bahasa latin “cum”*) artinya dengan atau “*bersama dengan*” dan “*unio*” (*bahasa latin “union”*) artinya bersatu dengan. Dengan demikian komunikasi dapat diartikan dengan *union together* atau *union with* artinya bersama dengan atau bersatu dengan. Arti kata ini dapat bermakna bahwa komunikasi itu bersatu dengan orang lain atau bersama dengan orang lain untuk melakukan kontak atau hubungan. Beberapa para ahli mengemukakan pengertian komunikasi, yaitu:

- a. Liliweri (2007) komunikasi merupakan proses penglihatan informasi dari satu orang kepada orang lain dengan maksud tertentu.
- b. Karlfried (2003), komunikasi merupakan interaksi antarpribadi yang menggunakan simbol-simbol linguistic, seperti sistem simbol verbal (kata-kata), verbal dan nonverbal.
- c. Seiler (1988) komunikasi adalah proses dengan mana simbol verbal dan nonverbal dikirimkan, diterima dan diberi arti.⁵

Aristoteles membuat definisi komunikasi dengan menekankan “siapa mengatakan apa pada siapa”. Definisi yang membuat Aristoteles ini sangat sederhana, tetapi ia telah mengilhami seorang ahli politik yang bernama Harold D.

⁵ Mesiono. (2012). *Manajemen & Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis. hal. 105-107

Lasswell dengan mencoba membuat definisi komunikasi yang lebih sempurna dengan menanyakan “siapa mengatakan apa, melalui apa, kepada siapa, dan apa akibatnya”. Berbeda dengan Steven mengajukan definisi komunikasi yang lebih luas bahwa komunikasi terjadi kapan saja satu organisasi memberi reaksi terhadap suatu objek atau stimuli apakah itu berasal dari seseorang atau lingkungan sekitarnya. Misalnya seorang berlindung pada suatu tempat karena diserang badai, atau kedipan mata seorang sebagai reaksi terhadap sinar lampu juga merupakan komunikasi.⁶

Newell menjelaskan komunikasi adalah “*process by which information is exchanged between individuals through a common system of symbols, sign or behavior*”. Pendapat ini menegaskan bahwa komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem umum, yaitu simbol, tanda atau perilaku.⁷

Berdasarkan pengertian komunikasi di atas ada beberapa komponen komunikasi yaitu:

1. Komunikator (pengirim)
2. Proses penyampaian pesan, informasi dan berita
3. Komunikan (penerima).

Menurut para sarjana komunikasi yang mengkhususkan diri pada studi komunikasi antar manusia yakni komunikasi adalah suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan, 1) Membangun hubungan antar sesama manusia, 2) Pertukaran informasi, 3) Untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain, serta 4) Berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu. Lalu menurut Robbin dan Coulter pentingnya komunikasi

⁶ Hafied Cangara, (2009), *Komunikasi Politik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 19

⁷ Irwan Nasution, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, h. 87

efektif bagi para manajer tidak dapat diabaikan atas alasan tertentu. Dalam banyak hal setiap manajer selalu terlibat dengan komunikasi. Tidak hanya dalam satu kegiatan, tetapi pada semua kegiatan termasuk pada pengambilan keputusan.⁸

Lalu N. Pradhan dan Niti Chopra mengungkapkan bahwa “*Communication includes all methods of disseminating information, knowledge, thought, attitudes and beliefs through such modern media as internet, television and radio, print media, as also traditional means such as folk media and interpersonal media*”.⁹

Pendapat lain juga mengungkapkan bahwa “*There are ten strategies for building effective communication. The following are some strategies you can use to make your communication skills more effective*”.¹⁰

1. *Adjust your communication to fit the situation.*
2. *Open lines of communication before problems start*
3. *And work to keep them open.*
4. *Begin positively.*
5. *Practice active listening.*
6. *Emphasize areas of agreement.*
7. *Be willing to compromise.*
8. *Respect confidentiality.*

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik

⁸ Syafaruddin, (2015), *Manajemen Organisasi Pendidikan (Perspektif Sains dan Islam)*, Medan: Perdana Publisihing, h. 262

⁹N. Pradhan dan Niti Chopra, (2008), *Communication Skill for Educational Managers: An Exercise in Self Study*, Jaipor: Book Enclave, p. 126

¹⁰ Y. Vonne Bender, (2005), *The TachfulTeacher:CommunicationWith Parents, Colleagues and Administrators*, USA: Nomad Press, p.2.

individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon kepada *sender*.

Dalam Al-Quran ditemukan berbagai panduan agar komunikasi berjalan dengan baik dan efektif. Menurut Khalil tujuan dari komunikasi dalam Islam yaitu untuk memberikan kabar gembira dan ancaman, mengajak kepada yang ma'ruf dan mencegah kemungkaran, memberikan peringatan kepada yang lalai, menasehati dan menegur. Dalam hal ini komunikasi Islam senantiasa merubah perlakuan buruk individu atau khalayak sasaran kepada perlakuan baik.¹¹

Maka dengan berkomunikasi manusia saling memahami, mengerti dan mampu mengapresiasi segala bentuk kegiatan yang akan dilakukan untuk melangsungkan kehidupan sehari-hari. Lalu dapat mengistilahkan sebagai kaidah, prinsip, atau etika berkomunikasi dalam perspektif Islam. Kaidah, prinsip, atau etika komunikasi Islam ini merupakan panduan bagi kaum muslim dalam melakukan komunikasi, baik dalam komunikasi interpersonal, intrapersonal dalam pergaulan sehari-hari, berdakwah secara lisan dan tulisan, maupun dalam aktivitas lain. Dalam berbagai literatur tentang komunikasi Islam kita dapat menemukan setidaknya enam jenis gaya bicara atau pembicaraan (qaulan) yang dikategorikan sebagai kaidah, prinsip, atau etika komunikasi Islam, yaitu:

Pada QS. An-Nisa ayat 9:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِ
فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya: “Dan hendaklah takut (kepada Alla) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka, yang mereka khawatirkan terhadap (kesejahteraannya). Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar (qaulan sadida)”.¹²

¹¹ Syukur Khalil, (2007), *Komunikasi Islami*, Bandung: Ciptapustaka Media, h.7.

¹² Departemen Agama RI, (2007), *Al-Quranulkarim dan Terjemahan*, (Bandung: Syaamil Al- Qur'an)

Dalam hadits dikatakan bahwa:

حديث ابى هريرة قال: قال رسول الله ص م: من كان يؤمن بالله
والايوم الاخر فلا يؤذ جاره, و من كان يؤمن بالله والايوم الا
خرفليكرم ضيفه, و من كان يؤمن بالله والايوم الا خرفليقل خيرا
اوليصمت

Artinya:“Hadits Abu Hurairah dimana ia berkata: Rasulullah SAW. bersabda
“Barangsiapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir maka janganlah
ia mengganggu tetangganya. Barangsiapa yang beriman kepada Allah
dan hari akhir maka hendaklah ia memuliakan tamunya. Dan barangsiapa
yang beriman kepada Allah dan hari akhir maka hendaklah ia berkata
yang baik atau diam saja”.(HR. Bukhori-Muslim).¹³

Dengan demikian, dalam komunikasi Islamtelah dibentuk baik oleh Nabi
ataupun kaumnya, sehingga semaksimal mungkindihindari kata-kata kasar dan
suara (intonasi) yang bernada keras dan tinggi. Allah melarang bersikap keras dan
kasar dalam berdakwah, karena kekerasan akan mengakibatkan dakwah tidak akan
berhasil malah umat akan menjauh. Dalam berdoa pun Allah memerintahkan agar
kita memohon dengan lemah lembut.

Kepala madrasah yang baik hendaklah berkomunikasi kepada para
karyawan dengan komunikasi yang sesuai dengan tuntutan Al-Quran dan Hadis
agar terjalin keharmonisan dalam bekerja. Dalam dunia pendidikan komunikasi
termasuk hal yang tidak terlepas dari kegiatan pembelajaran. Karena dengan adanya
komunikasi kepala madrasah atau guru membentuk karakter seseorang.

¹³Zainudin Hamidy, (1969), *et.al., Terjemah Shahih Buchari*, Jakarta: Wijaya,
Cet.VIII, hal. 45-46

2. Unsur-unsur Komunikasi

Dalam Kamus Bahasa Indonesia unsur diartikan sebagai bagian penting dalam suatu hal. Sering juga disebut dengan bagian-bagian atau komponen-komponen. Pada setiap proses juga ada unsur-unsur. Demikian juga dalam komunikasi dapat dipastikan adanya unsur-unsur yang terlibat dalam komunikasi tersebut. Bahkan unsur dalam komunikasi itu merupakan bagian-bagian yang tidak dapat dipisahkan. Jika salah satu unsur dalam komunikasi itu tidak ada maka komunikasi itu tidak akan terjadi. Berarti komunikasi sangat ditentukan oleh unsur-unsur tersebut.

Menurut Liliwerr ada beberapa unsur dalam komunikasi, yaitu:¹⁴

a. Pengirim/*sender*/sumber/*resource*

Yaitu individu, kelompok atau organisasi berperan untuk mengalihkan (*transferring*) pesan. Orang yang menyampaikan pesan atau informasi kepada komunikan itu harus memahami siapa orang yang menjadi komunikannya. *Sender* harus memahami situasi dan kondisi orang yang menerima pesan. Sehingga pesan yang disampaikan oleh komunikator dapat dipahami dengan jelas. Salah satu tanggungjawab komunikator adalah menyampaikan informasi dengan jelas. Sebagaimana dikemukakan oleh Lestari dan Maliki bahwa tanggungjawab komunikator itu adalah:

- Mengirim pesan dengan jelas
- Memilih chanel/saluran/media yang cocok untuk mengirim pesan

¹⁴ Mesiono, *Manajemen Organisasi*, ... hal. 112-114

- Meminta kejelasan bahwa pesan telah diterima dengan baik.

Dengan tanggungjawab tersebut, seorang komunikator harus lebih jeli memahami dan memanfaatkan apa-apa saja yang berkaitan dengan komunikasi untuk dapat menyampaikan berita/pesan/informasi itu jelas dan dapat dipahami oleh komunikator.

b. Komunikan/*receiver*/penerima

Komunikan adalah orang yang menerima pesan/berita yang tanggungjawabnya memahami berita yang disampaikan oleh komunikator. Untuk komunikan harus benar-benar berkonsentrasi untuk mengerti dan paham terhadap pesan yang disampaikan oleh komunikator. Selain itu komunikan harus bertanggungjawab dalam memberikan umpan balik (*feedback*) dengan cara memastikan kembali bahwa berita/pesan telah diterima dengan baik dan benar.

c. Chanel/saluran/media

Saluran yang dipilih dalam menyampaikan pesan juga berpotensi dipengaruhi kegaduhan/distorsi. Apakah percakapan tatap muka, melalui pesan e-mail atau memorandum, kegaduhan dapat terjadi. Karenanya pada manajer/kepala sekolah harus benar-benar menyadari bahwa saluran tertentu akan lebih memadai bagi pesan tertentu.

3. Model Komunikasi

Model Komunikasi adalah gambaran yang sederhana dari proses komunikasi yang memperlihatkan kaitan antara satu komponen komunikasi dengan komponen lainnya.¹⁵

a. Model Lasswell

Lasswell mengetengahkan model komunikasi melalui pernyataan yang sangat populer yaitu, “*Who says what in which channel to whom with what effect?*”.

Dari pernyataan di atas, komponen komunikasi terdiri atas:

1. *Who* : siapa yang mengirim pesan/komunikator.
2. *Says what* : pesan apa yang disampaikan
3. *On what channel* : melalui apa pesan itu disampaikan/media
4. *To whom it may concern* : siapa yang menerima pesan.
5. *At what effect* : apa dampak/hasil komunikasi.

Model komunikasi Lasswell merupakan model yang sederhana, yang hanya memuat komponen-komponen sistem komunikasi. Di samping itu model ini juga model yang bersifat linier, artinya model yang menggambarkan bagaimana sumber pesan menyampaikan pesan. Tetapi, ada dua hal yang menjadi kelemahan komunikasi model ini. *Pertama*, model Lasswell tidak menampakkan adanya umpan balik atau “*feedback*” sehingga proses komunikasi bersifat satu arah. Gaya komunikasi yang bersifat linear ini hanya menggambarkan bagaimana sumber pesan menyampaikan pesan kepada penerima pesan. *Kedua*, model komunikasi

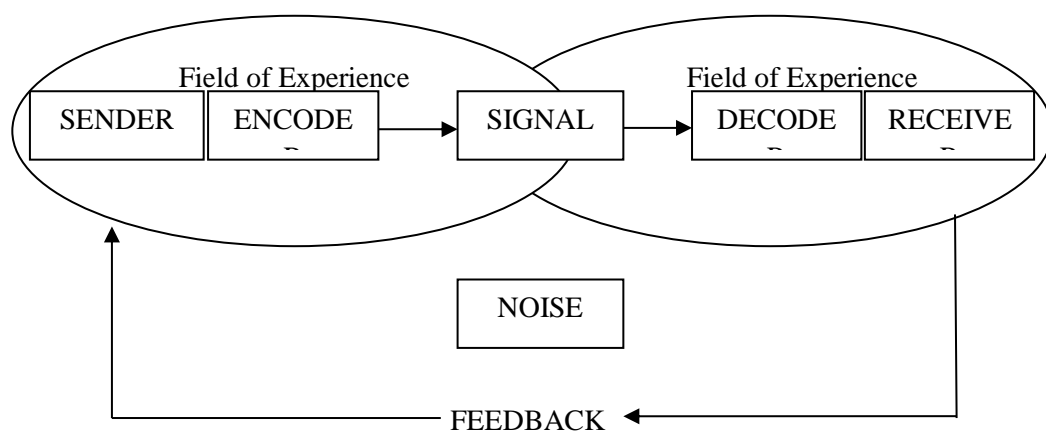
¹⁵Arni Muhammad, (1992), *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 5

Lasswell tidak mempertimbangkan gangguan komunikasi. Model ini menggambarkan bahwa proses komunikasi selalu berhasil, padahal dalam kenyataannya tidak demikian. Adakalanya pesan tidak diterima seluruhnya atau sebagian saja, atau mungkin terjadi kesalahan persepsi penerima pesan. Ini yang kemudian dinamakan kegagalan proses komunikasi, yang disebabkan oleh adanya faktor yang mempengaruhi keberhasilan komunikasi, baik faktor yang berasal dari sumber pesan, penerima pesan atau kondisi dan situasi ketika berlangsungnya proses komunikasi.

Proses komunikasi seperti yang dikemukakan Lasswell ini walaupun memiliki kelemahan, akan tetapi sangat membantu kita untuk memahami terjadinya proses komunikasi.

b. Model Komunikasi Schramme

Proses interaksi pada hakikatnya adalah proses komunikasi. Untuk menggambarkan bagaimana terjadinya proses komunikasi.



Gambar 1. Model Komunikasi Schramme

Pada model ini komunikasi bukan hanya sekedar penyampaian pesan, namun bagaimana pesan itu diolah melalui penyandian (*encoder*) oleh komunikan

dan diterjemahkan melalui penyandian ulang (*decoder*) yang dilakukan oleh penerima pesan, dan selama proses penerjemahan itu mungkin terdapat berbagai gangguan (*noise*) baik disadari maupun tidak sehingga kemungkinan terjadi kesalahan penerjemahan oleh penerima pesan. Inilah pentingnya umpan balik atau *feedback* untuk melihat apakah pesan yang dikomunikasikan itu sesuai dengan maksud komunikasi atau tidak. Berdasarkan gambar di atas, maka komponen-komponen komunikasi dalam pembelajaran sebagai berikut:

- a. *Pengirim atau komunikator* adalah orang yang menginisiasi pengiriman pesan, yakni berbagai informasi yang menjadi isi atau materi.
- b. *Penyandian atau encoding*, yaitu proses yang dilakukan oleh komunikator untuk mengemas maksud atau pesan yang ada dalam benaknya menjadi simbol-simbol, suara, tulisan, gerakan tubuh dan bentuk lainnya untuk dapat dikirimkan kepada komunikan.
- c. *Saluran dan media*, yakni tempat di mana pesan dalam bentuk simbol-simbol tadi dilewatkan dari komunikator ke komunikan. Bagi manusia saluran komunikasi ini di antaranya panca indra yang dapat berupa pendengaran, penglihatan, penciuman, rabaan dan rasa. Oleh sebab itu manusia dapat mengirimkan pesan secara tertulis melalui surat, papan tulis atau faksmile dan sebagainya. Pesan dalam bentuk suara dapat disampaikan secara langsung, atau melalui penguat suara, cassette recorder, CD player, radio dan sebagainya. Pesan dalam bentuk audio visual dapat disampaikan lewat *film projector*, tv, dan sebagainya.

- d. *Penyandian ulang atau decoding*, yaitu proses yang dilakukan oleh komunikan untuk menginterpretasikan simbol-simbol yang diterimanya menjadi makna. Pemahaman penerimaan terhadap pesan yang diterimanya merupakan hasil komunikasi.
- e. *Penerima pesan atau komunikan* adalah penerimaan pesan atau individu atau kelompok yang menjadi sasaran komunikasi.
- f. Umpan balik atau *feedback*, adalah informasi yang kembali dari komunikan ke komunikator sebagai respons terhadap pesan yang disampaikan oleh komunikator. Dari umpan balik ini komunikator dapat mengetahui pemahaman dan reaksi komunikan terhadap pesan yang dikirimnya. Dengan adanya umpan balik akan terbentuk arus komunikasi dua arah.¹⁶

Dari kedua model yang telah dipaparkan di atas, maka model terakhir merupakan model yang cukup memberikan gambaran yang komprehensif tentang terjadinya komunikasi. Model tersebut bukan hanya menjelaskan komponen-komponen komunikasi akan tetapi juga memberikan gambaran tentang berlangsungnya proses komunikasi, termasuk kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi melalui umpan balik.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan pendidikan adalah tindakan atau tingkah laku diantara individu-individu dan kelompok-kelompok yang

¹⁶ Wina Sanjaya, (2012), *Media Komunikasi Pembelajaran*, Jakarta: KENCANA, hal. 83-87

menyebabkan mereka bergerak kearah tercapainya tujuan-tujuan pendidikan yang menambahkan penerimaan bersama bagi mereka.¹⁷ Sehingga kepemimpinan yang dimaksud yaitu individu melakukan tindakan untuk tercapainya suatu tujuan.

Dalam definisi secara luas, kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa kepada para pengikutnya, pengorganisasian dari aktivitas untuk mencapai tujuan, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang diluar kelompok atau organisasi sehingga kepemimpinan juga dapat dipahami dalam dua pengertian, yaitu sebagai kekuatan yang menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada berbagai macam kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk menggerakkan orang lain, yaitu karena penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Sedangkan menurut *School Improvement in Maryland Web Site* yang diterjemahkan bebas oleh Soelistia indikator yang menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah sebagai berikut:¹⁸

- a. Mengembangkan kolaborasi dalam pemecahan masalah dan mengadakan komunikasi terbuka. Agar kepemimpinan kepala sekolah efektif hendaklah: 1) berkolaborasi dengan stakeholder dalam proses perbaikan sekolah, 2) berbagi data mengenai keberhasilan prestasi murid

¹⁷ Mukhamad Sulistiya, (2013), "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol1, No.2*, Diakses Pada Tanggal 14 Februari 2018, Pukul 00.16 Wib.

¹⁸ Daroni, (2007), *Hubungan Kefektifan Komunikasi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Margadana Kota Tegal*, Diakses Pada Tanggal 14 Februari 2018, Pukul 00.41 Wib.

dengan stakeholders, 3) menyediakan waktu untuk memecahkan masalah secara kolaboratif, 4) menunjukkan keterampilan membangun proses kelompok yang efektif dan mengembangkan consensus dalam melakukan perbaikan sekolah, 5) mengkomunikasikan kepada staf, orang tua, murid, dan anggota masyarakat pada umumnya tentang visi sekolah, tujuan-tujuan sekolah dan proses yang sedang berlangsung dalam usahanya untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah, 6) menghargai dan merayakan sumbangan anggota masyarakat sekolah karena keikutsertaannya dalam perbaikan sekolah, 7) mengembangkan kemampuan memimpin orang lain, 8) mengevaluasi keterampilan staf dalam berkolaborasi dan memberi dukungan atas pengembangan staf.

- b. Mengumpulkan, menganalisis dan menggunakan data untuk mengidentifikasi kebutuhan sekolah. Agar kepemimpinan kepala sekolah efektif hendaklah: 1) memastikan bahwa berbagai sumber data dikumpulkan dan digunakan untuk mengevaluasi kinerja murid, 2) melibatkan semua staf dalam menganalisis data prestasi murid, 3) mengidentifikasi kurang cocoknya antara *out come* yang diinginkan dengan *out come* yang ada, 4) melibatkan staf dan stakeholders yang lain dalam suatu proses kolaboratif untuk mengklarifikasi suatu masalah, 5) mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan sekolah yang diprioritaskan, berdasarkan analisis data, 6) menyusun model penggunaan data bagi pengambilan keputusan, 7) secara teratur meminta staf untuk mengidentifikasi data yang digunakan untuk mengambil keputusan, 8) mengevaluasi kompetensi guru dan mengatasi kekurangannya dengan

menyelenggarakan pengembangan staf, dan 9) menggunakan berbagai sarana termasuk teknologi untuk mengorganisir dan menganalisis data.

- c. Menggunakan data untuk mengidentifikasi dan merencanakan perubahan-perubahan yang diperlukan dalam program intruksional. Agar kepemimpinan kepala sekolah efektif hendaklah: 1) memastikan bahwa rencana perbaikan sekolah didasarkan pada analisis data dan klarifikasi masalah, 2) menyediakan fasilitas bagi pengembangan rencana perbaikan tujuan, bukti-bukti pencapaian tujuan, dan setrategi jelas, 3) bersama dengan staf mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan guru yang diperlukan untuk melaksanakan setrategi pengajaran dalam rangka perbaikan sekolah, 4) memastikan bahwa dalam rencana perbaikan tersebut berbagai kegiatan untuk mendukung setrategi teridentifikasi, 5) memastikan bahwa antara evaluasi, kurikulum dan pengajaran terkait satu sama lain, 6) memberi kesempatan kepada staf untuk mempelajari setrategi yang berbasis penelitian untuk memecahkan masalah, dan 7) memberi kesempatan kepada staf untuk belajar dari sekolah lain yang telah berhasil dalam menerapkan setrateginya.
- d. Melakukan dan memonitor rencana perbaikan sekolah Agar kepemimpinan kepala sekolah efektif hendaklah: 1) menyiapkan kalender kegiatan untuk perbaikan sekolah dan memastikan bahwa kalender kegiatan tersebut ditinjau bersama secara teratur, 2) menentukan proses yang teratur untuk melacak pengaruh perbaikan sekolah terhadap prestasi belajar murid, 3) memonitor secara dekat pengumpulan dan penganalisisan data untuk mengetahui apakah terdapat

kemajuan dalam pencapaian tujuan dan apakah memuaskan semua kelompok murid, 4) secara terus-menerus mengumpulkan dan menggunakan data mengenai keputusan-keputusan di tingkat kelas dan memberikan bantuan kepada individu atau kelompok murid, 5) menggunakan berbagai sarana termasuk teknologi untuk memonitor kemajuan, 6) memberikan apresiasi terhadap mereka yang berhasil, 7) menyalurkan sumber-sumber (dana staf, pengembangan staf) untuk memaksimalkan pencapaian tujuan perbaikan sekolah, 8) mendukung staf bila mereka mengadakan perubahan instruksional untuk memperlancar pencapaian tujuan perbaikan, dan 9) bersama dengan staf menggunakan waktu dalam rapat, atau pertemuan lain untuk memonitor, mengkomunikasikan sesuatu.

- e. Berfikir sistem dalam menetapkan fokus untuk mencapai tujuan prestasi belajar murid. Agar kepemimpinan kepala sekolah efektif hendaklah: 1) menyalurkan semua sumber-sumber sekolah dengan prioritas perbaikan, 2) menyalurkan tujuan perbaikan sekolah, pengajaran di kelas, dengan pencapaian kelas atau sekolah, 3) mengidentifikasi proses-proses penting yang memiliki pengaruh pada hasil, 4) mengidentifikasi ukuran kinerja dan indikator yang mengaitkan proses pengajaran dengan tujuan intruksional, 5) berkomunikasi dengan para pengambil keputusan di luar lembaga sekolah, dan 6) memastikan bahwa tujuan sekolah sejalan dengan tujuan lokal dan nasional. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif memiliki hubungan erat dengan komunikasi efektif. Sedangkan kualifikasi manajer yang memiliki kemampuan komunikasi efektif dapat

dilihat dari kemampuannya mengirimkan pesan atau informasi dengan baik, mampu menjadi pendengar yang baik, mampu atau terampil menggunakan berbagai media atau alat audio visual merupakan bagian penting dalam melaksanakan komunikasi yang efektif.

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif memiliki hubungan erat dengan komunikasi efektif. Sedangkan kualifikasi manajer yang memiliki kemampuan komunikasi efektif dapat dilihat dari kemampuannya mengirimkan pesan atau informasi dengan baik, mampu menjadi pendengar yang baik, mampu atau terampil menggunakan berbagai media atau alat audio visual merupakan bagian penting dalam melaksanakan komunikasi yang efektif.

B. Pengertian Motivasi Guru

1. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Motivasi ditinjau dari aspek taksonomi berasal dari kata *movere* yang berarti bergerak. Menurut Winardi, istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” *to move*.¹⁹ Dengan demikian secara etimologi, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi diartikan dengan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Wahjosumidjo berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, keputusan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang itu sendiri (*instrinsik*) atau faktor di luar diri seseorang (*extrinsik*). Jadi disini dalam melakukan perbuatan tertentu disebabkan oleh keinginan yang kuat dari seseorang dengan pengambilan keputusan yang

¹⁹J Winardi, (2004), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prenada Media, hal. 1.

dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam maupun dari luar diri seseorang itu sendiri, sehingga terjadilah keputusan untuk melakukan suatu tindakan tertentu.²⁰Sardiman juga mengungkapkan:²¹

“Motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka berusaha untuk meniadakan atau mengelakan perasaan tidak suka tersebut.Jadi motivasi itu dapat dirangkai oleh faktor dari luar tetapi motivasi adalah tumbuh di dalam diri seseorang.”

Menurut Greenberg dan Baron, Motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan. Menurut Hanson, Motivasi adalah segala sesuatu ada dalam diri manusia membentuk motivasi.²²Menurut Martoyo, motivasi adalah kondisi mental yang mendoong dilakukannya suatu tindakan dan membeerikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasa ataupun mengurangi ketidaksinambungan.²³ Menurut manullang motovisi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain.²⁴Sedangkan menurut Rivai, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible

²⁰Wahjosumidjo, (2007), *Kepemimpinan dan Motivasi*.(Jakarta: Ohara Indonesia, hal. 175.

²¹A.M, Sardiman, (2005), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 75.

²²Nasrul Syakur Chaniago, (2011), *Manajemen Organisasi*,Medan: Perdana Mulya Sarana, hal. 82.

²³Martoyo Susilo, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, hal. 165.

²⁴Manullang, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Hal.14.

yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.²⁵

Setidaknya menurut Weisinger, ada empat sumber motivasi, yaitu:²⁶

1. Diri sendiri (pemikiran, stimulasi, perilaku sendiri, semua hal ini sudah merupakan konsep yang dikenal).
2. Teman, keluarga, rekan kerja, yang mendukung.
3. Mentor emosi (nyata atau fiktif)
4. Lingkungan kerja (udara, cahaya, suara dan pesan-pesan dikantor anda).

Dari uraian diatas pada hakikatnya motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Dorongan untuk senantiasa bekerja dengan keras untuk mengembangkan diri dalam upaya untuk menjadi guru yang ideal (profesional) demi tercapainya tujuan pendidikan.

Dunia kerja menempatkan peranan motivasi pada level sangat penting, seseorang dalam hal ini guru akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Seorang pekerja (guru) merupakan bagian dari komponen yang berperan penting dalam suatu organisasi kerjanya (lembaga pendidikan). Guru yang terus berupaya dengan semangat untuk bekerja memenuhi tuntutan profesinya secara bertanggungjawab, berdisiplin dan berorientasi prestasi dapat dikatakan sebagai guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

²⁵M. Kadarisman, (2012), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal. 276.

²⁶Syafaruddin, dkk. (2011), *Pengelolaan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, hal. 142.

Pertama, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah yang bertanggungjawab terhadap tugasnya. Tanggung jawab besar menandakan tingginya motivasi kerja. Guru yang bertanggungjawab adalah yang melaksanakan kewajiban dengan penuh dedikasi, amanah, tuntas, dan tanpa pamrih.

Kedua, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah yang berdisiplin menjalankan tugas. Disiplin guru cermin dari motivasi guru itu bekerja. Guru yang mengutamakan tugas, tepat waktu, mengakui kesalahan, dan tidak perlu diawasi merupakan guru yang berdisiplin tinggi.

Ketiga, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah yang berorientasi pada prestasi. Guru yang berorientasi prestasi tinggi memiliki motivasi tinggi pula dan memiliki karakter sebagai berikut: ingin terus meningkatkan diri, senang tugas mengajar, berusaha lebih maju, memperkuat harga diri, proaktif dalam menjalankan tugas.

Diery dalam buku *Beginning to Unlock The Black Box In The HR Form Performance Relationship* berpendapat bahwa motivasi terdiri dari 4 dimensi:²⁷

1. Evaluasi Kinerja

kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja

2. Kenaikan Gaji

Dengan kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.

²⁷Gardner Timothy, dkk, (2001), *The Relationship Between Organizational Culture Withdrawal Intention And Behavior International Journal OF Manpower*, Hal.65.

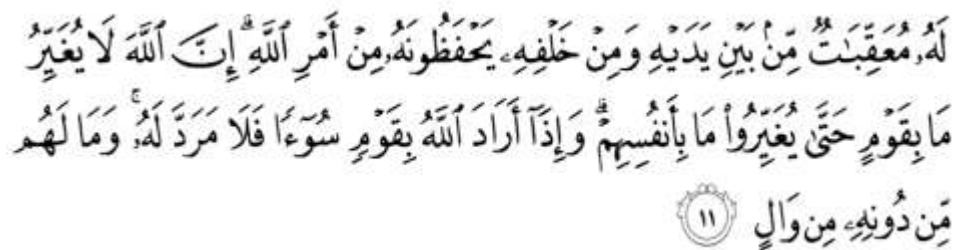
3. Bonus

Dengan pemberian bonus, motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.

4. Kesempatan Promosi

Pemberian promosi yang sama setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Q.S Ar-Ra'd: 11



Artinya: bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.²⁸

Dari ayat diatas bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

²⁸ Departemen Agama RI, (2007), *Al-Quranulkarim dan Terjemahan*, (Bandung: Syaamil Al- Qur'an)

Dalam kaitannya dengan tingkah laku motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku tersebut. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah.

2. Proses Motivasi Kerja

- i. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan madrasah tersebut, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.
- ii. Mengetahui kepentingan, dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan atau keinginan guru dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan.
- iii. Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.
- iv. Integrasi Tujuan, dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan madrasah dan tujuan kepentingan guru.
- v. Fasilitas, pimpinan dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada setiap individu guru yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
- vi. Team Work, pimpinan harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan madrasah, team work

atau kerja sama ini penting karena dalam suatu madrasah biasanya terdapat banyak bagian.²⁹

3. Jenis motivasi Kerja

i. Motivasi Intrinsik atau Motivasi Internal

Motivasi Intrinsik atau internal merupakan bentuk perubahan yang terjadi dalam diri seseorang yang dipicu karena adanya proses berpikir logis dengan memperhatikan hal-hal yang terjadi dalam dirinya. Salah satu di antaranya kebiasaan yang tidak wajar, keinginan yang tertunda, perasaan bersalah, kebiasaan yang buruk dan lain-lain

ii. Motivasi Ekstrinsik atau Eksternal

Untuk motivasi ekstrinsik terjadi akibat dipicu oleh lingkungan, orang atau materi. Situasi melahirkan perubahan yang mendasar melalui proses perenungan atau melihat kenyataan di sekeliling. Motivasi ini bisa terjadi secara cepat bisa juga perlahan-lahan. Motivasi ini sebenarnya dipengaruhi oleh motivasi intrinsik atau internal melalui proses berpikir.³⁰

4. Azas-Azas Motivasi Kerja

Setiap orang atau setiap atau setiap pemimpin sangat dituntut pemahamannya terhadap azas-azas motivasi jika berharap bawahannya dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Adapun azas-azas motivasi tersebut adalah³¹

²⁹Malayu S.P. Hasibuan, (2005), *Organisasi Dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 101.

³⁰Ibid., hal. 99.

³¹Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (Medan: CitaPustaka Media Perintis, 2010), hal. 151-152.

i. Azas mengikutsertakan

Azas ini mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan atau ketika akan melakukan tindakan.

Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil akan bertambah jika para bawahan diberi kesempatan untuk memberikan ide-ide rekomendasi, oleh sebab itu mereka merasa ikut serta bertanggungjawab atas tercapainya tujuan.

ii. Azas komunikasi

Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil cenderung meningkat jika bawahan diberi tahu tentang soal-soal yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Semakin banyak mengetahui suatu soal, maka semakin banyak pula perhatiannya terhadap hal-hal tersebut.

iii. Azas pengakuan

Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil cenderung meningkat jika kepada bawahan diberikan pengakuan atau sumbangannya terhadap hasil-hasil yang dicapai.

iv. Azas wewenang yang didelegasikan

Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil akan bertambah kalau bawahan diberikan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil itu, tidak ada kekuatan pendorong yang lebih besar daripada menjadikan bawahan untuk bertanggungjawab atas sebagian usaha, memberikan wewenang kepadanya untuk mengambil keputusan yang membawa hasil atau kegagalan dan memberikan penghargaan berdasarkan prestasinya.

v. Azas perhatian timbal balik

Pada azas ini, para bawahan biasanya akan dapat termotivasi untuk mencapai hasil-hasil yang kita inginkan, sejauh kita menaruh minat terhadap hasil-hasil yang mereka inginkan.

5. Metode-metode Motivasi Kerja

1. Metode langsung, adalah motivasi (materiil dan nonmateri) yang diberikan kepada setiap individu guru untuk memenuhi pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
2. Metode tidak langsung, adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan atau fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas, sehingga para guru betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.³²

6. Pendekatan Dalam Memotivasi

Pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi pekerja adalah melalui *Employee Engagement*. *Employee Engagement* atau keterikatan pekerja merupakan motivasi emosional dan kognitif pekerja, self-efficacy untuk menjalankan pekerjaan, perasaan kejelasan atas visi organisasi dan peran spesifik mereka dalam visi tersebut, dan keyakinan bahwa mereka mempunyai sumber daya untuk dapat menjalankan pekerjaan

Employee Engagement merupakan topik yang sedang hangat dibicarakan kalangan manajer dan eksekutif karena dinilai mampu untuk memperbaiki

³²Malayu S.P. Hasibuan. *Op.Cit.* hal. 100.

efektivitas organisasi. Employee Engagement juga berkaitan dengan organizational citizenship dan menurunkan keinginan turnover.

Pendekatan lain untuk memotivasi pekerja adalah *organizational Justice*, *Organizational Justice* atau keadilan organisasional adalah merupakan persepsi menyeluruh tentang apa yang dianggap jujur ditempat kerja, terdiri dari: *distributive, procedural, dan interactional justice*. Kebanyakan pemimpin organisasi memahami bahwa dengan memperlakukan pekerja dengan jujur, secara moral benar dan baik bagi motivasi, loyalitas, dan kesejahteraan pekerja. Apabila pekerja merasa dirinya diperlakukan dengan jujur dan adil oleh organisasi, maka mereka akan melakukan hal yang sama terhadap organisasi dimana mereka bekerja³³

Dalam al-qur'an ditemukan beberapa statement baik secara eksplisit maupun implisit menunjukkan beberapa bentukan dorongan yang mempengaruhi manusia. Beberapa ayat Al-qur'an antara lain: Q.S Ali Imran: 14

زَيْنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ
الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ
وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاللَّهُ عِنْدَهُ
حُسْنُ الْمَقَابِلِ ﴿١٤﴾

Artinya: dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, yaitu: wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah lading. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah lah tempat kembali yang baik (surga).³⁴

³³Wibowo, (2015), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal. 120.

³⁴Departemen Agama RI, (2007), *Al-Quranulkarim dan Terjemahan*, (Bandung: Syaamil Al- Qur'an)

Q.S Ar-Rum: 30

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.³⁵

Dari ayat diatas, pada ayat pertama menunjukkan bahwa manusia pada dasarnya memiliki kecintaan yang kuat terhadap dunia syahwat (sesuatu yang bersifat kenikmatan pada badan) yang terwujud dalam kesukaan terhadap perempuan, anak, dan harta kekayaan. Sedangkan dalam ayat kedua menjelaskan bahwa ayat tersebut menekankan motif bawaan dalam wujud fitrah, sebuah potensi dasar. Potensi dasar yang memiliki makna sifat bawaan, mengandung arti bahwa sejak diciptakan manusia memiliki sifat bawaan yang menjadi pendorong untuk melakukan berbagai macam bentuk perbuatan, tanpa disertai dengan peran akal, sehingga terkadang manusia tanpa disadari bersikap dan bertindak laku untuk menuju pemenuhan fitrahnya.

7. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Menurut Herzberg, mengemukakan faktor yang dapat memotivasi individu untuk jangka panjang meliputi: kebijakan organisasi, administrasi, supervise, gaji,

³⁵ Departemen Agama RI, (2007), *Al-Quranulkarim dan Terjemahan*, (Bandung: Syaamil Al- Qur'an)

hubungan interpersonal, keamanan kerja, kondisi pekerjaan.³⁶ Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno, yang menyatakan bahwa motivasi seorang guru berhubungan erat dengan jenis motivasinya dan sangat dipengaruhi oleh faktor yaitu faktor kebutuhan dan faktor pengarahan perilaku. Dilihat dari faktor kebutuhan, pemberian motivasi kepada seseorang dalam bekerja dalam konteks ini adalah guru, maka seorang guru akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik jika kebutuhannya belum terpenuhi, sehingga guru akan bekerja keras untuk mencukupi kebutuhan sedangkan faktor pengarahan perilaku berkaitan bagaimana seorang guru mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.³⁷

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang berbeda. Intinya motivasi timbul akan mengarah pada intensitas (kesungguhan dan ketekunan) usaha individu dalam mencapai tujuan. Individu akan melakukan suatu pekerjaan karena memang menyenangkan pekerjaannya itu atau dapat juga karena ada dorongan untuk mendapatkan sesuatu seperti gaji, pangkat dan insentif-insentif lainnya.

C. Penelitian Relevan

Tesis Putri Syahri dengan judul “Implementasi Komunikasi Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Darul Ulum Budi Agung Kecamatan Medan Marelan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Komunikasi Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Darul Ulum Budi Agung Kecamatan Medan Marelan

³⁶Sudiyono, (2003), *Buku Ajar Teori Motivasi*. Yogyakarta: FIP-UNY, hlm. 76.

³⁷ Hamzah B. Uno, (2008), *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 103.

yang meliputi komunikasi antara kepala sekolah dengan ketua yayasan untuk meningkatkan kinerja guru, komunikasi kepala sekolah dengan staf pimpinan untuk meningkatkan kinerja guru, komunikasi kepala sekolah dengan guru untuk meningkatkan mutu guru, dan komunikasi kepala sekolah dengan pengawas untuk meningkatkan mutu guru. Dalam kesimpulannya tesis ini menjelaskan tentang menumbuhkan komunikasi yang sehat dalam sebuah lembaga baik itu antara ketua yayasan, kepala sekolah, guru, staf, dan pengawas.³⁸

³⁸ Putri Syahri, (2016), “Implementasi Komunikasi Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Darul Ulum Budi Agung Kecamatan Medan Marelan”, *Repository UIN Sumatera Utara*, <http://repository.uinsu.ac.id/1150/1/Tesis%20Putri%20Syahri.pdf>, Diakses Pada Tanggal 04 Februari 2018, Pukul 00.16 Wib.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif karena penelitian ini mengeksplor fenomena proses Implementasi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara.

Menurut Bogdan dan Taylor mendefinisikan “Pendekatan Kualitatif” sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh).³⁹

Penelitian kualitatif harus mempertimbangkan penelitian kualitatif itu sendiri. Pendekatan kualitatif merupakan prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa data tertulis atau lisan. Penelitian kualitatif mempelajari orang-orang yang mendengarkan apa yang dikatakan, tentang diri mereka dan pengalamannya dari sudut pandang orang-orang yang diteliti.⁴⁰

³⁹ Rina Amadina. (2014), “Penelitian Kualitatif dengan Pendekatan Deskriptif, *Makalah Penelitian Kualitatif Dengan Pendekatan Deskriptif*, <https://www.cribd.com/mobile/doc/191260500/>. (diakses pada tanggal 23 januari 2018)

⁴⁰ Salim dkk, (2015), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media), Hal 46

B. Subjek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini orang yang akan diteliti diantaranya: Kepala sekolah, dan Guru. Penempatan informan penelitian ini berdasarkan atas pertimbangan bahwa para informan tersebut benar- benar terkait langsung dengan proses manajemen di madrasah. Yang mana karakter informannya sebagai berikut: Guru: laki-laki, dan perempuan masa mengajarnya sudah lebih 3 tahun sebagai guru disekolah tersebut.

Sumber data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini dapat peneliti bagi kepada dua macam diantaranya, yaitu:

- a. Sumber data primer, yaitu sumber data yang diterima langsung dan dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian ini, yang diperoleh dari kepala sekolah, guru.
- b. Sumber data sekunder, yaitu sumber data pendukung atau pelengkap yang diperoleh secara langsung dari dokumen-dokumen, meliputi: program tahunan kepala sekolah, buku profil sekolah, data guru, data siswa, program kerja tenaga pendidikan sekolah, buku agenda kepala sekolah, struktur organisasi sekolah, struktur organisasi tenaga pendidik.

2. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram yang terletak di jln Rahmadsyah, Kec. Tanjung Tiram Kab. Batu Bara, kode pos 21253.

C. Pengumpulan Data

Sesuai dengan pendekatan penelitian kualitatif yang akan digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan analisis observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

1. Observasi

Dalam melakukan observasi, peneliti menggunakan observasi semi partisipatif dimana saya akan mengamati, mendengarkan dan berpartisipasi dalam sebagian kegiatan yang dilakukan Di SMA Negeri 1 Tanjun Tiram Kab. Batu Bara.

Langkah- langkah yang dilakukan adalah terlebih dahulu pertama memahami situasi untuk memudahkan dalam menyesuaikan diri dengan sekolah. Berkeliling lingkungan sekolah dan berkenalan dengan kepala sekolah, guru- guru beserta staf- staf lainnya dan terpenting adalah mengutarakan tujuan peneliti kepada kepala sekolah. Setelah lebih kurang 1 minggu melakukan observasi fisik, peneliti meminta izin kepada kepala sekolah untuk mengamati kegiatan pembelajaran dikelas. Sedangkan alat yang digunakan adalah: alat rekam elektronik yang dapat mendokumentasikan peristiwa yang diobservasi, buku catatan lapangan, alat tulis, dan kamera.

2. Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur. Tujuan wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dan pihak yang diajak wawancara diminta pendapatnya. Alat- alat wawancara yaitu buku catatan, kamera/ handphone, alat tulis dan tipe recorder. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan cara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Wawancara ini Untuk menguatkan data hasil

observasi yang telah peneliti lakukan, maka peneliti melakukan wawancara kepada kepala sekolah, dan guru. Untuk melakukan wawancara, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada kepala sekolah yang berkaitan dengan Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi guru.

3. Studi Dokumentasi

Setelah melakukan observasi dan wawancara peneliti melakukan studi dokumentasi dengan jenis literer yaitu dokumen yang ada karena dicetak, ditulis, digambar atau direkam sesuai dengan yang peneliti lakukan untuk memperoleh data dan informasi yang diharapkan dalam penelitian ini juga dilakukan melalui pengkajian berbagai dokumen yang dibutuhkan untuk memperoleh data. Dokumen-dokumen yang dijadikan sumber untuk memperoleh data-data adalah: Dokumen program kerja Kepala Sekolah, dokumen profil sekolah, dokumen tentang keadaan guru dan siswa/i, dokumen sarana dan prasana Madrasah, program tahunan kepala sekolah, kalender pendidikan, program kerja tenaga pendidikan sekolah, struktur organisasi sekolah, struktur organisasi tenaga pendidik. Sedangkan alat untuk studi dokumentasi sebagai berikut: alat tulis, kamera, dan Flaskdisk.

D. Analisis Data

Analisis data dimulai dengan mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan. Peneliti menggunakan teknik analisis data deskriptif. Dengan teknik deskriptif ini peneliti hanya bermaksud menggambarkan (mendeskripsikan) atau menerangkan gejala yang sedang terjadi dari hasil observasi, wawancara, dan study dokumentasi.

Setelah data yang diperlukan sudah terkumpul, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan/ analisis data. Data yang telah diorganisasikan ke dalam suatu pola akan diolah dengan analisis data model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, kesimpulan, dimana prosesnya berlangsung secara sirkuler selama penelitian berlangsung. Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar dan belum tampak jelas, sedangkan observasi masih bersifat umum dan luas. Setelah fokus semakin jelas maka peneliti menggunakan observasi yang lebih berstruktur untuk mendapatkan data yang lebih spesifik.⁴¹

1. Reduksi Data

Peneliti mengumpulkan seluruh hasil penelitian, baik dari data hasil observasi, wawancara, dan study dokumentasi. Setelah itu peneliti memilih data-data berdasarkan fokus penelitian. Data yang tidak memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian dan masalah penelitian harus disisihkan. Sedangkan data yang memiliki keterkaitan dikumpulkan dan dikategorikan agar peneliti mudah untuk menyusun hipotesis dalam menjawab pertanyaan penelitian.

2. Penyajian Data

Penelitian menyajikan data dalam bentuk tabel dan berupa data deskriptif. Peneliti menggambarkan dan menuliskan apa yang terjadi dilapangan, dan menuliskan hasil wawancara berdasarkan kategori yang telah dibuat. Dengan demikian akan mempermudah peneliti dalam menarik sebuah kesimpulan penelitian.

⁴¹ Salim dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif...* hal 147-148

3. Penarikan Kesimpulan

Merupakan kegiatan akhir dari analisis data. Setelah seluruh data dikategorikan dan disajikan, maka tahap akhir dari analisis data adalah dengan menyimpulkan hasil penelitian dengan lebih kokoh berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait di dalam Implementasi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab.Batu Bara.

E. Penjamin Keabsahan Data

Untuk memeriksa keabsahan data yang telah diperoleh, maka diperlukan teknik pemeriksaan yang didasarkan atas kriteria tertentu yaitu: (1) kredibilitas (2) keteralihan (3) ketergantungan (4) kepastian).⁴²

Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Triangulasi sumber yaitu untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber ini digunakan oleh peneliti untuk mengecek data yang diperoleh dari kepala sekolah, dan guru. Sedangkan triangulasi teknik yaitu untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Triangulasi teknik ini digunakan oleh peneliti setelah mendapatkan hasil wawancara yang kemudian dicek dengan hasil observasi

⁴² Salim dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.hal. 165

dan dokumentasi. Dari ketiga teknik tersebut tentunya akan menghasilkan sebuah kesimpulan terkait Implementasi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru di SMA Negeri 1 Tanjun Tiram Batu Bara.⁴³

1. Kredibilitas

Kredibilitas yaitu peneliti melakukan pengamatan sedemikian rupa dengan hal-hal yang berkaitan dengan Implementasi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru di SMA Negeri 1 Tanjun Tiram Batu Bara, sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai. Selanjutnya peneliti menunjukan derajat kepercayaan hasil penemuan dengan melakukan pembuktian pada kenyataan yang sedang diteliti. Hal ini dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi dengan sumber dimana peneliti membandingkan dan mengecek derajat kepercayaan suatu informasi. Hal ini dapat dilakukan dengan jalan (1) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, (2) membandingkan apa yang dikatakan narasumber secara umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, (3) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

2. Keteralihan

Yaitu peneliti mencari dan mengumpulkan kejadian empiris dalam situasi yang sangat relevan dengan hal-hal yang berhubungan dengan implementasi Komunikasi kepala sekolah. Cara yang ditempuh peneliti untuk menjamin keteralihan ini adalah dengan melakukan uraian rinci dari data ke teori, atau dari kasus ke kasus.

⁴³ Yusti, Esa, "Pembentukan Karakter Peserta Didik Melalui Penyelenggaraan Kantin Kejujuran Di SD Negeri 3 Purwodadi Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas S1 Thesis PGSD". *Jurnal Pembentukan Karakter Peserta Didik Melalui Penyelenggaraan Kantin Kejujuran*, <http://eprints.uny.ac.id/14815/> (diakses tanggal 31 januari 2018)

3. Ketergantungan

Dalam penelitian ini ketergantungan dibangun sejak dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian. Pada tahap ini peneliti melakukan penelitian ulang dengan konteks data yang sudah ada, bila konteks data yang sebelumnya sama dengan data yang baru maka dapat dikatakan reliabilitasnya tercapai.

4. Kepastian

Kepastian akan lebih mudah apabila dilengkapi dengan catatan- catatan pelaksanaan keseluruhan proses dan hasil penelitian, karena itu peneliti melakukan penulisan audit, yakni dengan mengklasifikasikan data- data yang sudah diperoleh kemudian mempelajari seluruh bahan yang tersedia, lalu peneliti menuliskan laporan hasil penelitian

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan paparan data dan hasil penelitian. Paparan dan hasil penelitian ini dikelompokkan menjadi dua (dua) bagian yaitu: *pertama*, paparan data tentang potret Di SMA Negeri 1 Tanjun Tiram Kab. Batu Bara, dan hasil wawancara yang berhubungan dengan fokus penelitian, *kedua*, hasil penelitian berupa temuan yang berhubungan dengan fokus penelitian.

A. Deskripsi Data (Temuan Umum)

1. Sejarah Berdirinya SMA Negeri 1 Tanjun Tiram Batu Bara.



Gambar 4.1: Halaman Sekolah

Nama Sekolah ini adalah SMA Negeri 1 Tanjun Tiram Batu Bara., yang berada di Pedesaan alamat di jalan Rahmadsyah, Desa Suka Maju, Kec Tanjung Tiram Kab. Batu Bara. Sumatera Utara, Kode Pos 21235.

Sekolah ini memiliki jumlah Kelas Lima Belas (15), Jumlah Rombongan Belajar 13 dengan Jumlah Seluruh Siswa adalah 740. Sekolah ini Berdiri dari Tahun 1995 yang memiliki Luas Tanah 10500 .Untuk penyelenggaraan waktu belajar SMA Negeri 1 Tanjun Tiram dilakukan pada pagi hari. Sekolah ini memiliki Akreditasi “B”, Tahun Akreditasi Sekolah ini Tahun 2011.



Masyarakat lingkungan Madrasah ini banyak berasal dari Suku Melayu dan Jawa. Mata pencaharian penduduknya ada yang menjadi wiraswasta, buruh, pedagang dan sebagian besar Nelayan. Tata tempat tinggal dan sanitasi dilingkungan ini cukup baik dengan sarana dan prasarana cukup memadai mulai dari mesjid, mushollah, sekolah dan sarana umum lainnya, terutama jalan akses masuk kesekolah ini.

Berdasarkan fakta yang ditemukan dan diamati, banyak orang tua siswa yang sudah mendaftarkan anaknya di sekolah tersebut. Dikarenakan jauh dari jalan lintas sehingga sedikit banyaknya dapat terawasi.

2. Visi dan Misi SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Batu Bara

“Unggul dalam berprestasi, beriman dan berbudaya, inovatif, mandiri, berwawasan kewirausahaan, dan peduli lingkungan”.

Misi SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara

1. Mengembangkan budaya sekolah yang religious melalui kegiatan keagamaan
2. Mendorong dan membantu siswa untuk mengenali potensi diri sehingga dapat dikembangkan secara optimal
3. Membudayakan kegiatan 5 S, senyum, sapa, salam, sopan dan santun kepada seluruh warga sekolah
4. Membina kemandirian peserta didik melalui kegiatan pembiasaan, kewirausahaan dan penembangan diri yang terencana dan berkesinambungan
5. Menumbuh kembangkan karakter warga sekolah yang peduli lingkungan hidup



3. Pedoman pengaturan guru

1. Guru hadir 15 menit sebelum bel berbunyi.
2. Guru harus mengisi daftar hadir.
3. Guru harus membimbing siswa berbaris/ Apel sebelum masuk ruangan kelas.
4. Guru harus membimbing siswa untuk berdoa sebelum memulai pelajaran.
5. Guru yang terlambat harus melapor pada piket / kepala Madrasah.
6. Guru yang berhalangan hadir harus memberitahukan ke Madrasah melalui surat / telepon.

7. Guru yang keluar Madrasah pada jam belajar harus lapor pada piket/ kepala Madrasah.

8. Guru harus memakai pakaian seragam sesuai ketentuan :

Wanita: Berpakaian berbusana muslim.

Pria : Berpakaian safari. Dan rapi

4. Struktur Organisasi

NO	Nama	Jenis Kel	Pend	Jur	Jabatan	TMT PNS/Sertifikasi
1	M. Kamil, S.Pd	L	S1	PAI	Kepsek	31 Des 2007
2	Amat Safii, S.Pd	L	S1	Pend Fisika	Guru	31 Jan 2008
3	Supiani, SH	L	S1	Keperdataan	Guru	26 Des 2009
4	Sulaiman, S.Pd	L	S1	Pend IPS	Guru	12 Nop 2010
5	Faridah, S.Pd	P	S1	Pend Bhs & Seni	Guru	12 Nop 2010
6	Neneng Candra Dewi, S.Pd	P	S1	M.M	Guru	9 Des 2011
7	Wahyuni, S.Pd	P	S1	Pend Bhs & Sastra	Guru	9 Des 2011
8	Endang Agusva Utami, S.Pd	P	S1	B. Inggris	Guru	9 Des 2011
9	Siti Sahara, S.Pd	P	S1	M.M	Guru	9 Des 2011
10	Rahmat Hidayat, S.Pd	P	S1	Pend Bhs & Seni	Guru	04 Des 2012
11	Syawaluddin	L	Aliyah		Guru	12 Des 2013
12	Murni, S.Pd.I	P	S1	PAI	Guru	04 Des 2013
13	Muhammad Ali Syahbana Lubis, S.HI	L	S1	PHM	Guru	13 Des2013
14	Anita Seniati, S.Pd	P	S1	IPS	Guru	31 Okt2014
15	Nurlis, S,Pd	L	S1	Pend Bhs & Seni	Guru	12 Nop 2010
16	Rahmah Fauzi, S.Pd.I	P	S1	PAI	Guru	01 Sep 2009
17	Sri Rahmawati S.Pd	P	SI	IPS	Guru	Belum
18	Sugeng Pranata	L	SI	A.A	Guru	Belum

19	Kiki Oktania S.Pd	P	SI	TIK	Guru	Belum
20	H.M Gusro Nst	L			Guru	Belum
21	Sri Dwi Rahayu S.Sos	P	SI	IPS	Guru	Belum
22	Dedek Faydach Riany	P	SI		TU	Belum
23	Anggrena Tiomada S.Pd	P	SI	IPA	Guru	Belum
24	Rynna Devi Y. Nst. S.Pd	P	SI	B.Ingggris	Guru	Sudah



5. Keadaan Siswa SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara

Usia	L	P	Total
< 6 Tahun	0	0	0
6-12 Tahun	0	0	0
13-15 Tahun	31	70	101
16-20 Tahun	212	427	639



6. Sarana Prasarana

NO	Keterangan Gedung	Jlh ruang	Keadaan / Kondisi				
			bai k	Rusak ringan	Rusak berat	Luas m ²	Ket
1	Ruang Kelas	14	12	2		56	
2	Ruang Perpustakaan	1		1		8	
3	Ruang Kepala	1	1			13	
4	Ruang Guru	1	1			49	
5	Ruang Tata Usaha	1	1			21	
6	Mesjid	1	1			400	
7	Ruang UKS	1	1			8	
8	Ruang BK	1	1			12	
9	Gudang	1	1			4	
10	Ruang Mandi Kepsek	1	1			3	
11	Ruang Mandi Guru	1	1			3	
12	Ruang Kamar Mandi Siswa	7	5	2		3	
13	Ruang Kamar Mandi Siswa	7	5	2		3	
14	Halaman Olah Raga	1	1			1200	
15	Jumlah Ruang Kelas	14	14			10500	

Sumber: Data Statistik Sekolah 2018

Sumber: Data Statistik Sekolah 2018



Gambar 4.8: Ruangan Kepala Sekolah

B. Temuan Khusus Penelitian

Temuan khusus penelitian diarahkan pada upaya mengungkapkan hasil temuan penelitian Sekolah SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kec. Tanjung Tiram Kab. Batu Bara Sumatera Utara yang berpedoman pada tiga fokus masalah penelitian yaitu tentang Impelementasi Komunikasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Guru Di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara.

1. Pelaksanaan komunikasi Kepala Madrasah dengan Staf Pimpinan dalam meningkatkan Motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara

Untuk mengetahui proses pelaksanaan komunikasi kepala madrasah dengan Staf Pimpinan dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara. Perlu dipaparkan berdasarkan data, wawancara serta dokumentasi sebagaimana ditemukan di lokasi penelitian. Berkaitan dengan komunikasi yang dibangun oleh Kepala Madrasah dengan staf pimpinan meliputi berbagai hal diantaranya komunikasi dalam hal menyampaikan aturan dan kebijakan yang akan diterapkan kepada para guru dan staf, kepala madrasah menegaskan bahwa saya menyampaikan aturan dan kebijakan kepada mereka dengan komunikasi secara langsung, dan komunikasi secara langsung itu saya lakukan melalui rapat rutin dengan guru dan staf pimpinan yang sudah terjadwal setiap bulannya, dan biasanya saya lakukan pada minggu pertama di awal bulan seperti pada tanggal 5 (lima) setiap bulannya. Sebagai seorang pemimpin saya perlu menjalin komunikasi kepada staf pimpinan karena bagaimana mungkin saya bisa menerapkan kebijakan atau aturan yang ada tanpa dukungan dari mereka, maka salah satu cara agar mereka mau dan mendukung melaksanakan peraturan dan kebijakan yang ada yaitu dengan melalui pendekatan komunikasi.

Komunikasi langsung yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dengan Staf Pimpinan melalui dua bentuk komunikasi, pertama komunikasi secara langsung melalui rapat-rapat yang sudah terjadwal terlebih dahulu, kedua dengan komunikasi langsung *face to face*. Karena menurut Kepala Madrasah dengan cara komunikasi langsung dengan para staf pimpinan, dapat langsung mengetahui masalah persoalan yang dihadapi oleh para staf dan sekaligus juga untuk mengetahui sejauh mana aturan dan kebijakan yang ada telah sampai dan dilaksanakan oleh para *stakeholder* yang ada.

Hal senada juga disampaikan oleh Kepala Tata Usaha Buk Anita Seniati SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara, beliau menuturkan bahwa:

Saya juga diajak berkomunikasi di dalam menetapkan aturan-aturan atau kebijakan-kebijakan yang ingin dibuat biasanya Kepala Madrasah terlebih dahulu mengkomunikasikannya kepada saya setelah itu baru disampaikan kepada staf pimpinan yang selanjutnya aturan dan kebijakan maupun kegiatan tersebut disampaikan pada guru melalui rapat yang sudah dijadwalkan atau melalui pengumuman yang ditempelkan ditempat papan pengumuman. Pada saat rapat tersebut biasanya Kepala Madrasah selain menyampaikan informasi aturan dan kebijakan yang ada juga membicarakan hal-hal yang dianggap penting misalnya seputar kendala-kendala yang dihadapi para guru dan staf dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala madrasah juga menegaskan bahwa melakukan komunikasi dengan tujuan untuk merangkul seluruh *stakeholder* yang ada di madrasah ini termasuk para staf pimpinan, yaitu dengan membuka komunikasi terhadap siapa pun tanpa memandang apakah mereka senang atau tidak senang dengan kepala atau tanpa memandang apakah mereka malas atau rajin, seluruh staf pimpinan diajak komunikasi oleh Kepala Madrasah.

Apabila ada kendala yang disampaikan oleh para staf pimpinan berkaitan dengan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh mereka, maka biasanya saya mengajak seluruh *stakeholder* untuk memecahkan persoalan yang dialami oleh para staf

pimpinan tersebut secara bersama-sama. Apabila persoalan tersebut tidak mampu dipecahkan, maka saya melakukan pendekatan-pendekatan pribadi misalnya dengan mengajak berbicara empat mata kepada mereka.

Hal senada juga disampaikan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum RH beliau mengatakan;

Hal-hal yang terjadi didalam proses kegiatan belajar mengajar biasanya guru mengalami permasalahan dan kendala baik yang muncul dari diri guru maupun yang muncul dari diri siswa, dari guru biasanya permasalahan pasilitas sarana dan prasarana yang belum memadai terutama bagi guru yang memerlukan pasilitas laboratorium, seperti guru fisika, guru kimia dan guru biologi, sementara dari siswa biasanya permasalahan disiplin yang terkadang siswa telat masuk kelas, tidak mengerjakan tugas-tugas yang diberikan guru, untuk mewujudkan keberhasilan dalam proses belajar siswa kepala madrasah berkomunikasi kepada saya agar permasalahan baik sarana dan prasarana serta disiplin siswa yang terjadi tidak semakin meluas yang berdampak pada kegiatan belajar.

Berdasarkan paparan data baik hasil wawancara dengan beberapa pihak juga didukung oleh data observasi dilapangan maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala Madrasah pada dasarnya telah melaksanakan komunikasi itu sendiri di dalam menjalankan kepemimpinannya di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara. di mana beliau selalu menjalin komunikasi antara kepala madrasah dengan staf pimpinan baik secara kelompok seluruh staf pimpinan yang ada maupun melalui orang perorang atau *face to face* kepada para staf pimpinan, misalnya komunikasi ini dibangun melalui rapat-rapat yang telah dijadwalkan sebelumnya, atau pada saat-saat senggang seperti pada waktu jam istirahat.

2. Pelaksanaan Komunikasi Kepala Madrasah dengan Guru dalam meningkatkan Motivasi Guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara.

Pelaksanaan komunikasi yang sama juga dilakukan Kepala Madrasah dengan para guru yang ada di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara, dimana Kepala Madrasah juga melakukan hubungan atau komunikasi dengan para guru melalui momentum apa saja baik melalui rapat-rapat yang telah dijadwalkan setiap bulan maupun melalui perbincangan-perbincangan ringan dengan para guru disaat sedang istirahat.

Kinerja maksimal yang para guru ciptakan dalam lingkungan madrasah ini tidak terlepas dari cara komunikasi serta gaya kepemimpinan Kepala Madrasah, beliau mengatakan hal ini bisa tercipta dengan sistem komunikasi yang dibangun antara kepala madrasah dengan para dewan guru. Saya sering melakukan dialog baik melalui rapat rutin yang terjadwal setiap bulannya, maupun melalui *face to face* atau orang perorang. Sehingga memudahkan saya untuk dapat mengetahui keluhan, saran atau masukan yang dirasakan oleh guru-guru yang ada di madrasah ini.

Kepala madrasah juga biasanya melakukan pendekatan kepada guru dan *stakeholder* yang ada yang kurang menerima aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan dengan melakukan komunikasi mendalam yaitu dengan mengajaknya bercerita, terkadang kepala madrasah mengajak cerita di dalam ruangnya atau ketika pada saat guru tersebut sedang berada sendirian di ruang guru. Apa yang telah disampaikan kepala madrasah mengenai komunikasi yang dibangun oleh kepala madrasah terhadap guru ternyata dipaparkankan oleh guru kimia (NN) ia menuturkan bahwa;

Kepala madrasah menyampaikan aturan dan kebijakan itu kepada para guru yakni dengan mengkomunikasikan aturan dan kebijakan itu kepada guru melalui rapat-rapat yang telah terjadwal maupun rapat-rapat yang sifatnya tidak terjadwal apabila ada aturan yang sifatnya mendesak untuk disampaikan. Hal ini dilakukan oleh kepala madrasah dengan tujuan agar aturan dan kebijakan yang akan diterapkan dapat diterima serta dilaksanakan oleh para guru, selain itu menurutnya juga agar tidak terjadi kesalahpahaman di dalam merespon segala kebijakan kepala madrasah sehingga akan tetap terjalin hubungan yang baik antara kepala madrasah dengan para *stakeholder* yang termasuk para guru di dalamnya.

Selanjutnya pendapat yang sama juga disampaikan guru Ekonomi (SR) yang berikutnya, ia mengatakan bahwa;

Kepala madrasah selalu melakukan hubungan komunikasi dengan para guru. Adapun komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu komunikasi langsung antara kepala madrasah dengan para guru-guru baik yang menyangkut dengan aturan maupun kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan. Dengan demikian para guru bisa mengetahui langsung tentang aturan dan kebijakan yang ingin diterapkan oleh kepala madrasah, selain itu juga kepala madrasah juga ingin mengetahui kesiapan para guru dalam menerima dan melaksanakan kebijakan yang akan diterapkan, maka kepala madrasah biasanya meminta tanggapan dan masukan dari para guru dan tenaga kependidikan terhadap aturan dan kebijakan yang akan diterapkan tersebut, apakah aturan dan kebijakan tersebut diterima atau tidak oleh guru dan tenaga kependidikan, dan sekaligus membicarakan bagaimana pemecahan masalahnya.

Begitu juga hal yang sama disampaikan oleh guru Biologi (AT), ia menuturkan bahwa;

Kami para guru sesekali mengalami kendala atau hambatan dalam melaksanakan tugas-tugas kami, biasanya kami tanpa sungkan menyampaikan permasalahan tersebut kepada kepala madrasah dan *alhamdulillah* ternyata mendapat tanggapan atau respon yang baik dari kepala madrasah, beliau secepatnya menyelesaikan masalah yang kami sampaikan melalui komunikasi secara mendalam dengan pendekatan personal atau pribadi para guru

Selain dari pernyataan yang disampaikan oleh beberapa guru di atas ungkapan yang sama juga oleh guru seni budaya (NL), guru tersebut merupakan guru senior di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara, beliau mengatakan:

Kepala madrasah selalu melakukan komunikasi kepada para guru dan tenaga kependidikan saat pada rapat, maupun pada saat guru-guru berada dalam

ruangan guru. Komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru melalui *face to face*, menurutnya ini dilakukan kepala madrasah untuk lebih mengharmoniskan hubungan kepala dengan guru-guru. Menurut saya hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apa saja persoalan-persoalan yang dialami guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari yang mungkin berakibat pada terhambatnya proses pendidikan atau dapat menurunkan kinerja guru.

Untuk memaksimalkan komunikasi yang selama ini telah dibangun biasanya saya membuat suatu kegiatan yaitu kegiatan hari besar islam seperti Peringatan Maulid Nabi Muhammad saw. hari tersebut merupakan hari yang istimewa bagi masyarakat aceh sehingga para guru dan tenaga kependidikan hadir berkumpul bersama-sama di hari itu. Tidak hanya sebatas itu kepala madrasah juga melakukan komunikasi di acara-acara khusus seperti syukuran yang dilaksanakan oleh kepala madrasah maupun syukuran yang dilaksanakan dari guru-guru dan tenaga kependidikan.

Dari kegiatan-kegiatan tersebut seluruh guru dan tenaga kependidikan membaur saling bercerita dari hal yang ringan sampai pada masalah-masalah yang dialami oleh masing-masing guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga pada saat itu seluruh guru akan merasa lebih dekat dan akrab tidak ada suasana kaku antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya antara bawahan dengan atasan, pada saat ini saya selaku pimpinan mencari tahu segala permasalahan yang dialami oleh guru dan tenaga kependidikan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan yang diterapkan sampai kepada masalah-masalah guru saat menjalankan tugasnya sehari-hari di madrasah. Apa yang disampaikan kepala madrasah dipaparkan oleh guru matematika (SS), ia menuturkan bahwa;

Kepala madrasah juga memaksimalkan komunikasi yang telah dibangun oleh beliau dengan para guru yaitu dengan mengajak para guru untuk berbincang-bincang disaat jam istirahat karena kepala sekolah sering berbaur dengan kami di dalam ruangan guru, selain itu juga kepala madrasah memanfaatkan

kegiatan Halal Bi Halal dan kegiatan syukuran untuk melakukan komunikasi kepada kami, seperti baru-baru ini kami di undang pada acara syukuran di rumah beliau terlihat oleh saya bagaimana kepala madrasah berkomunikasi dengan guru-guru tanpa sungkan guru-guru menyampaikan permasalahan disiplin siswa yang terjadi di sekolah.

Hal yang sama juga dipaparkan oleh guru Seni Budaya (NL), beliau mengatakan bahwa;

Kepala madrasah pada hari-hari tertentu pada Perayaan Hari Besar Islam seperti Maulid Nabi Muhammad saw. beliau kepala madrasah mengadakan acara di madrasah, disaat acara itu biasanya kami membaur dengan kepala madrasah dan biasanya saya mengutarakan masalah-masalah yang ada baik dari masalah pribadi saya maupun masalah yang ada di sekolah dan beliau merespon apa yang telah saya sampaikan.

Dalam hal meningkatkan motivasi guru untuk mendidik siswa, saya juga melakukan berbagai upaya agar kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara. Sesuai yang diharapkan maka kepala saya mengkomunikasikan kepada guru-guru untuk mengikutsertakan para dewan guru dalam kegiatan penataran, *workshop*, pelatihan-pelatihan dan MGMP. Diantara kegiatan guru tersebut adalah pelatihan tentang Sosialisasi Sistem Kurikulum 2013 untuk Guru PAI. Dan dibalik itu semua kepala sekolah juga mempersiapkan kesejahteraan para guru dengan cara menaikkan gaji bagi guru yang honor dan gaji tambahan kepada guru yang sudah PNS, kemudian kepala sekolah membawa para guru- guru dan juga para staf rekreasi bersama pada akhir semester, dan melengkapi segala sarana dan prasarana untuk mendukung prose pembelajaran.

Dilanjutkan dengan kegiatan MGMP guru yang dilaksanakan setiap hari yang bekerja sama dengan Dinas Pendidikan dan Pendis Kementerian Agama dalam rangka peningkatan mutu pendidikan terhadap profesionalitas guru dan keseragaman kurikulum bagi guru-guru yang ada di Batu Bara, jadwal kegiatan dilakukan pada hari senin bagi guru-guru Bahasa Indonesia, hari selasa bagi guru-guru Kimia, hari

rabu bagi guru-guru Fisika, hari kamis bagi guru-guru Matematika, hari jum'at bagi guru-guru Bahasa Inggris dan hari sabtu bagi guru-guru Biologi. Hal ini dilakukan agar tidak terbentur dengan proses pembelajaran disekolah sehingga pada hari yang dijadwalkan wakil kepala madrasah bidang kurikulum dapat mengatur roster pembelajaran bagi guru terkait dengan penjadwalan dari Dinas pendidikan dan Pendis Kementerian Agama . Dalam proses pengembangan kompetensi guru, Guru Aqidah Akhlak (HD)mengatakan bahwa;

Biasanya kepala madrasah menyampaikan kepada kami hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi guru, seperti pelatihan atau *workshop* di dalam rapat. Saya baru-baru ini dipanggil oleh kepala madrasah di kantornya untuk ikut serta dalam kegiatan pelatihan, seperti baru-baru ini saya ditunjuk untuk ikut serta dalam Pelatihan Sosialisasi Kurikulum 2013 untuk mata pelajaran PAI selama seminggu yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama pada tahun 2016. Hal yang sama juga disampaikan oleh guru Kimia bahwa ia mengatakan;

Kepala Madrasah mengikutsertakan kami dalam kegiatan MGMP yang diadakan oleh Dinas Pendidikan yang bekerjasama dengan Pendis setiap minggunya, kegiatan ini memberi pengembangan kompetensi kami agar di dalam proses pembelajaran disekolah tidak monoton, dapat berkembang dan menghasilkan *out put* yang tidak mengecewakan, beliau mengkomunikasikan kepada saya untuk ikutserta dalam kegiatan ini saat saya berada di kanti guru yang berada di samping kantor UKS.

Begitu juga hal yang sama disampaikan oleh guru Biologi (AT), beliau mengatakan;

Kami sangat senang Kepala Madrasah mengikutsertakan kami dalam pengembangan kompetensi guru dengan kegiatan MGMP yang selama ini kami laksanakan hal ini beliau komunikasikan kepada saya saat saya di panggil beliau di kantor kepala madrasah, banyak hal yang kami dapat dalam kegiatan tersebut sehingga kami dapat mengaplikasikan di dalam kegiatan belajar mengajar di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara

Kepala sekolah juga mengikutsertakan siswa/siswinya berbagai jenis perlombaan dari tingkat antar Madrasah atau Sekolah sampai pada tingkat Kabupaten/Kota dan bahkan tingkat Propinsi, sebagaimana yang dituturkan kepala madrasah dari berbagai lomba yang diikuti oleh siswa-siswi sering sekali siswa-siswi saya mendapatkan juara, hal ini terlihat oleh penulis, banyak terpajang berbagai

macam piala dan trophy dan piagam penghargaan dari berbagai cabang dan jenis perlombaan dan kesemuanya ini penulis dokumentasikan dan lampirkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah juga melakukan komunikasi kepada guru dalam proses pengembangan kompetensi guru sehingga terwujudnya keberhasilan siswa dalam kegiatan-kegiatan pada pengembangan potensi siswa yang ada di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara, sebagaimana Guru Aqidah Akhlak (HD) mengatakan;

Kepala Madrasah mengkomunikasikan kepada saya untuk membina siswa-siswi dalam kegiatan pengembangan potensi siswa beliau sampaikan saat saya sedang istirahat pada jam istirahat di depan kantor madrasah bersama guru piket, seperti baru-baru ini saya diperintahkan kepala madrasah untuk mengikutsertakan siswa-siswa dalam perlombaan pidato Bahasa Inggris, B. Indonesia, dan B. Arab dalam rangka peringatan 1 Muharram 1437 H dan siswa-siswi kami mendapat juara kedua pada even tersebut.

Hal senada juga disampaikan oleh guru Seni Budaya (NL), beliau mengatakan bahwa;

Saya selaku guru Seni Budaya pernah mengikutsertakan siswa-siswi dalam kegiatan Drumband yang diadakan KONI Batu Bara yang beberapa tahun silam dilaksanakan, saat itu kepala madrasah mengkomunikasikan kepada saya untuk mengikutsertakan siswa-siswi dalam kegiatan tersebut hal itu beliau sampaikan saat saya sedang istirahat di ruangan guru, *Alhamdulillah* kegiatan tersebut membuahkan hasil kami mendapat juara kedua pada ajang tersebut

Berdasarkan temuan di atas dapat diketahui bahwa kepala madrasah juga membangun hubungan komunikasi yang sama dengan para guru-guru yang ada di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara. Hubungan atau komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan guru tidak hanya sebatas melalui rapat-rapat yang sudah terjadwal dengan guru, hal ini beliau lakukan agar apa yang disampaikan dalam rapat rutin berupa kebijakan maupun aturan dapat di pahami dan bisa dilaksanakan oleh guru-guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara, bahkan komunikasi juga dilakukan kepala madrasah dengan guru pada saat guru

istirahat di ruang guru secara langsung *face to fece* dengan harapan keluhan, saran maupun masukan yang ada dari guru dapat disampaikan kepada kepala madrasah sehingga permasalahan yang dirasakan guru-guru tidak menjadikan masalah dalam mengembangkan kompetensi guru dan meningkatkan profesionalitas guru dalam proses kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara

3. Pelaksanaan Komunikasi Kepala Madrasah dengan Komite dalam meningkatkan Profesionalitas guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara.

Komite madrasah yang merupakan *stakeholder* yang ada yang mempunyai andil atau peran dalam memajukan dan meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara dianggap penting oleh kepala madrasah untuk menjalin komunikasi yang baik kepada mereka, oleh karenanya kepala madrasah menegaskan bahwa saya selalu melakukan komunikasi dengan komite madrasah baik melalui rapat-rapat internal antara kepala madrasah dengan komite madrasah untuk membicarakan tentang berbagai kegiatan maupun yang berkaitan dengan pengambilan kebijakan tentang bagaimana cara mengembangkan dan memajukan SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara kedepan. Selanjutnya menurut ungkapan dari kepala madrasah setiap kali melakukan rapat antara kepala madrasah dengan wali murid, kepala madrasah juga mengundang ketua komite madrasah ternyata beliau datang memenuhi undangan kepala madrasah dan menyambut dengan baik pertemuan yang diadakan oleh kepala madrasah tersebut, sebagaimana dituturkan komite madrasah (SP) bahwa ia mengatakan;

Saya senang bahwa kepala madrasah sering mengundang saya dalam rapat-rapat yang diadakan di Madrasah ini, saya juga mengucapkan terima kasih

kepada kepala madrasah telah melibatkan komite madrasah di dalam memikirkan masalah-masalah yang ada di madrasah, karena banyak kepala madrasah yang lain yang saya perhatikan kurang mengajak komite madrasah dalam mengelola madrasah, sehingga timbul kesan komite hanya sebatas sebagai pemenuhan persyaratan di dalam struktur organisasi atau lembaga pendidikan, namun saya melihat sosok kepala SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara ternyata berbeda dengan kepala sekolah sebelumnya dalam memandang fungsi komite madrasah di dalam suatu lembaga pendidikan, beliau juga sadar akan fungsi komite madrasah yang juga memiliki peran penting di dalam madrasah itu sendiri.

Terkait masalah kebijakan yang dibuat kepala madrasah dengan wali murid, komite madrasah (SP) menyampaikan bahwa beliau mengatakan;

Saya diundang oleh kepala madrasah untuk mengikuti rapat dengan wali murid membicarakan tentang usulan para orang tua siswa tentang biaya pembangunan madrasah bagi siswa baru yang mana para wali murid tidak semuanya tergolong masyarakat ekonomi menengah keatas malah justru sebaliknya orang tua yang ada di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara justru ekonominya menengah kebawah akhirnya diambil satu keputusan yang kemudian dijadikan sebagai kebijakan dalam memecahkan persoalan tersebut yaitu dengan memutuskan bagi orang tua siswa yang ekonominya menengah kebawah diberi kemudahan untuk membayar uang pembangunan dengan cara menyicil atau mengangsurnya setiap bulan, *alhamdulillah* kebijakan tersebut disambut dengan baik oleh para orang tua siswa

Hal yang sama juga dilakukan oleh kepala madrasah bahwa kepala madrasah menuturkan saya juga mengundang komite madrasah dalam rapat dewan guru menyangkut kebijakan dan aturan, termasuk di dalamnya membicarakan tentang meningkatkan profesionalitas guru, karena komite juga memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung peningkatan profesionalitas guru. Sebagaimana diutarakan komite (SP) bahwa ia mengatakan

Saya juga diundang oleh kepala madrasah dalam rapat rutin kepala madrasah dengan dewan guru, ada cerita menarik disaat rapat kepala madrasah dengan dewan guru disaat itu saya juga diundang dan dimintai masukan oleh kepala madrasah dalam menentukan kebijakan dan aturan, sontak pada waktu itu saya kaget kenapa saya yang harus ditanya tentang hal tersebut padahal kepala madrasah dalam hal ini memiliki wewenang penuh terhadap apapun kebijakan yang akan diambil di Madrasah ini. Lantas saya pun menanyakan kembali kepada kepala madrasah kenapa

harus kami yang dimintai tanggapannya padahal kamikan hanya sebatas orang-orang yang hanya mendukung apapun program-program yang disampaikan oleh bapak kepala madrasah. Lantas kepala madrasah mengatakan, saya pak sekalipun kepala madrasah dan juga selaku pemimpin seluruh *stakeholder* yang ada di sini namun saya juga perlu ide-ide saran serta masukan dari para *stakeholder* yang ada. Lalu kepala madrasah berkata lagi, bukankah ide atau masukan dari orang banyak akan jauh lebih baik bila dibandingkan ide satu orang saja apalagi kalau ide itu muncul dari bapak komite madrasah yang akan dilaksanakan oleh seluruh guru yang ada di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara, saya merasa bahwa saya turut andil dalam menentukan perkembangan sekolah itu.

Hal ini di kuatkan oleh oleh pernyataan dari kepala tata usaha (Anita Seniati) yang mengatakan bahwa;

Kepala madrasah selama ini menjalin hubungan atau komunikasi yang baik dengan komite madrasah karena setiap kegiatan apapun kepala madrasah selalu melibatkan komite madrasah bahkan kepala madrasah juga selalu memberikan kesempatan untuk ketua komite madrasah memberikan kata sambutan, disela-sela kata sambutan dari ketua komite terdengar selalu ucapan rasa bangganya kepada kepala madrasah yang selalu melibatkan komite madrasah di dalam setiap acara yang diadakan di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara.

Berdasarkan temuan tentang komunikasi internal kepala madrasah dengan komite madrasah dapat disimpulkan bahwa ternyata komunikasi juga dibangun oleh kepala madrasah yaitu komunikasi langsung antara pribadi komite madrasah melalui rapat-rapat yang terjadwal maupun yang tidak terjadwal. Hal ini dilakukan oleh kepala madrasah karena ia menyadari bahwa komite juga mempunyai andil atau peranan yang sama dalam peningkatan mutu madrasah sekaligus dapat meningkatkan motivasi guru, oleh karenanya kepala madrasah juga merangkul komite madrasah melalui komunikasi yang ia bangun dengan komite madrasah agar dapat bekerja sama dalam meningkatkan mutu sekolah yang ada di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan suatu analisis temuan di lapangan yang telah diuraikan sebelumnya dan mengaitkan serta pendapat para ahli. Ada 3 (tiga) temuan yang berkaitan dengan penelitian yang dapat diselaraskan dengan latar belakang penelitian, perumusan masalah, dan kajian teori yang telah dikemukakan sebelumnya. Pembahasan ini meliputi komunikasi kepala madrasah dengan staf pimpinan dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara, komunikasi kepala madrasah dengan guru dalam meningkatkan Motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara, komunikasi kepala madrasah dengan komite dalam meningkatkan Motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara

Yang mana dalam wawancara diatas menggunakan wawancara terstruktur dan wawancara tak struktur yang mana didalam hasil pertanyaan penelitian pertanyaan sebelumnya dirancang kemudian didalam wawancara langsung ada pertanyaan pertanyaan baru yang muncul dalam hasil dari wawancara itu sendiri. Maka dari itu saya menggunakan dua wawancara sehingga sehingga dapat tergambar proses komunikasi kepala madrasah dengan guru dalam meningkatkan Motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara tersebut.

1. Pelaksanaan komunikasi Kepala Madrasah dengan Staf Pimpinan dalam meningkatkan Motivasi guru SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara.

Dari temuan khusus peneliti, peneliti dapat menjelaskan bahwa komunikasi yang dibangun oleh Kepala Madrasah dengan staf pimpinan meliputi berbagai hal diantaranya komunikasi dalam hal menyampaikan aturan dan kebijakan yang akan

diterapkan kepada staf pimpinan, dalam hal ini kepala madrasah menyampaikan aturan dan kebijakan kepada mereka dengan komunikasi secara langsung.

Komunikasi secara langsung yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dengan Staf Pimpinan melalui dua bentuk komunikasi, pertama komunikasi secara langsung melalui rapat-rapat yang sudah terjadwal, kedua komunikasi langsung *face to face* atau orang perorang. Dilihat dari ruang lingkupnya, komunikasi yang terjadi dalam lingkungan sekolah atau madrasah tergolong kepada komunikasi organisasi sebagaimana yang diutarakan oleh para sarjana Komunikasi Amerika dalam buku *Human Communication*, dan komunikasi dalam lingkungan sekolah atau madrasah terbagi atas komunikasi internal dan komunikasi eksternal.

Komunikasi internal merupakan komunikasi antar personil yang ada di sekolah. Komunikasi harus selalu dikembangkan baik oleh kepala sekolah maupun oleh personil lainnya. Komunikasi harus selalu dikembangkan baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam melaksanakan pekerjaan sekolah yang merupakan tugas bersama

Menurut Riger, hubungan internal akan terjadi secara efektif apabila kedua belah pihak memenuhi kondisi berikut: 1) bertemu satu sama lain, 2) empati secara tepat terhadap pribadi yang lain dan berkomunikasi yang dapat dipahami oleh satu sama lain, 3) menghargai satu sama lain, bersifat positif dan wajar tanpa menilai dan keberatan, 4) menghayati pengalaman satu sama lain dengan sungguh-sungguh, sikap menerimadan empati satu sama lain, 5) merasa saling menjaga keterbukaan dan iklim yang mendukung dan mengurangi kecenderungan gangguan, 6) memperlihatkan tingkah laku yang terpercaya penuh dan memperkuat perasaan aman terhadap yang lain.

Untuk memastikan agar komunikasi internal dapat berjalan dengan baik antara individu perlu diperhatikan beberapa hal seperti sejauh mana penerima pesan memiliki informasi untuk dapat memahami pesan-pesan yang dikirim, dengan adanya informasi yang dimiliki oleh penerima pesan akan sangat membantu dalam memahami informasi yang disampaikan pengirim pesan, penggunaan informasi nonverbal secara efektif, keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, kemampuan menyampaikan pesan, atau gagasan dengan jelas, pengetahuan terhadap pendapat dan perasaan orang lain. Upaya membina komunikasi internal tidak sekedar untuk menciptakan kondisi yang menarik dan hangat, akan tetapi akan mendapatkan makna yang mendalam dan berarti bagi pendidikan dalam suatu sekolah.

Dengan demikian setiap personil dapat bekerja dengan tenang dan menyenangkan serta terdorong untuk berprestasi lebih baik, dan mengerjakan tugas mendidiknya dengan penuh kesadaran.

Menurut Suprihatin, Prinsip-prinsip komunikasi internal yang harus dimiliki oleh kepala sekolah:

1. Bersikap terbuka, tidak memaksakan kehendak tapi bertindak sebagai fasilitator yang mendorong suasana demokratis dan kekeluargaan.
2. Mendorong guru untuk mau dan mampu mengemukakan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dan mendorong supaya guru dan karyawan mau melaksanakan aktifitas dan berkreatifitas.
3. Mengembangkan kebiasaan untuk berdiskusi secara terbuka dan mendengarkan pendapat orang lain.
4. Mendorong para guru dan pegawai untuk mengambil keputusan yang terbaik dan mentaati keputusan itu.

Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat menganalisis bahwa komunikasi yang dilaksanakan kepala madrasah dengan staf pimpinan adalah komunikasi internal, yaitu komunikasi antarpribadi merupakan komunikasi dari mulut ke mulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi, dengan komunikasi antarpribadi ini kepala madrasah akan mudah menyampaikan kebijakan dan aturan kepada staf pimpinan agar dapat dilaksanakan oleh staf pimpinan serta berdampak baik untuk meningkatkan profesionalitas guru dalam proses pengembangan kompetensi guru itu sendiri.

2. Pelaksanaan komunikasi Kepala Madrasah dengan guru dalam meningkatkan Motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara.

Pelaksanaan komunikasi yang dilakukan Kepala Madrasah dengan para guru yang ada di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara, dimana Kepala Madrasah melakukan komunikasi dengan para guru melalui momentum apa saja baik melalui rapat-rapat yang telah dijadwalkan setiap bulan maupun melalui perbincangan-perbincangan ringan dengan para guru disaat sedang istirahat, tidak hanya sebatas itu kepala madrasah juga memaksimalkan komunikasinya dengan dewan guru pada kegiatan hari besar islam yang dilaksanakan di madrasah seperti peringatan Maulid Nabi Muhammad saw. dan juga kegiatan syukuran yang diadakan kepala madrasah maupun kegiatan syukuran yang diadakan oleh dewan guru.

Komunikasi diperlukan untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan bawahan ketujuan dan sasaran organisasi. Selain itu komunikasi juga sebagai sarana untuk menyatukan arah dan pandangan serta pikiran antara pimpinan dan bawahan. Dengan adanya komunikasi bawahan dapat memperoleh informasi dan petunjuk

yang jelas sehingga tidak menimbulkan keragu-raguan dan kesalahpahaman yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Dilihat dari ruang lingkupnya, komunikasi yang terjadi antara kepala madrasah dengan guru dalam lingkungan sekolah atau madrasah sama dengan komunikasi yang juga dilakukan kepala madrasah dengan staf pimpinan tergolong kepada komunikasi organisasi, dari jenis komunikasi yang dilakukan kepala madrasah adalah komunikasi verbal dimana kepala madrasah menyampaikan langsung kebijakan dan aturan dengan menggunakan kata-kata baik lisan maupun tulisan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyana mengatakan bahwa Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang biasa digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepihak lain melalui tulisan maupun lisan. Simbol atau pesan verbal adalah semua jenis simbol yang menggunakan satu kata atau lebih. Bahasa dapat juga dianggap sebagai sistem kode verbal.

Hal yang sama juga dipaparkan oleh Agus M. Hardjana bahwa komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan kata-kata, baik lisan maupun tulisan. Komunikasi ini paling banyak dipakai dalam hubungan antar manusia. Melalui kata-kata, mereka mengungkapkan perasaan, emosi, pemikiran, gagasan, atau maksud mereka, menyampaikan fakta, data, dan informasi serta menjelaskannya, saling bertukar perasaan dan pemikiran, saling berdebat, dan bertengkar. Dalam komunikasi verbal itu bahasa memegang peranan penting.

Meskipun komunikasi satu arah lebih cepat namun dalam proses pengkinerjaan kerja guru harus lebih mengutamakan komunikasi dua arah, karena dengan komunikasi dua arah akan dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja guru

sehingga menunjukkan profesionalitasnya. Agar komunikasi internal dapat berjalan dengan baik pada proses pengkinerjaan guru seharusnya seorang pemimpin atau kepala madrasah melakukan komunikasi dengan pikiran yang jernih dan menggunakan kata-kata yang mudah dipahami oleh guru, emosi yang baik ketika kepala madrasah menyampaikan kepuasan dalam pengkinerjaan dari guru yaitu dengan mengucapkan terima kasih. Hal ini seperti diungkap oleh Deporter dkk, bahwa untuk mendapatkan hasil terbaik dengan bawahannya, akuilah setiap usaha, tidak hanya usaha yang benar

Selanjutnya metode yang paling efektif dan paling sering digunakan oleh pimpinan adalah penggunaan saluran kombinasi cenderung memberikan hasil yang terbaik. Dengan kata lain, untuk menyampaikan informasi kepada para guru dengan tepat. Kombinasi saluran tulisan dan lisan memberikan hasil terbaik. Mengirimkan pesan menggunakan lebih dari satu saluran terasa berlebihan tetapi hal ini ternyata dapat memastikan bahwa pesan tersebut akan selalu diingat oleh bawahan.

Hal lain kepala madrasah dalam menyampaikan pesan baik berupa kebijakan maupun aturan kepada guru baik dalam rapat maupun di jam istirahat mempersilahkan guru untuk bertanya dan meminta masukan agar apa yang disampaikan berupa kebijakan maupun aturan dapat diterima dengan jelas oleh guru, hal ini menunjukan bahwa kepala madrasah melakukan 2 (dua) komunikasi; pertama, komunikasi kebawah (*Dawnward Comunication*) yaitu komunikasi yang dilakukan kepala madrasah kepada guru dan kedua, komunikasi keatas (*Upward Comunication*) yaitu komunikasi yang dilakukan guru kepada kepala madrasah.

Senada dengan pendapat ahli mengemukakan bentuk-bentuk komunikasi internal, pertama Komunikasi ke bawah (*Dawnward Comunication*) atau komunikasi

kepala sekolah dengan guru, yaitu komunikasi yang bergerak dari pimpinan kebawah. Tiap komunikasi yang mengalir dari pimpinan puncak hingga kebawah mengikuti hirarki adalah komunikasi kebawah.

Pendapat lain mengatakan bahwa komunikasi kebawah adalah komunikasi yang mengalir dari puncak pimpinan ke berbagai jenjang yang ada diawalnya, berisi yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi pimpinan.

Kedua komunikasi keatas (*Upward Communication*) atau komunikasi guru kepada kepala sekolah adalah arus komunikasi yang bergerak dari bawah ke atas. Pesan yang disampaikan antara lain laporan pelaksanaan pekerjaan, keluhan guru, sikap dan perasaan guru tentang beberapa hal, pengembangan prosedur dan tehnik, informasi tentang produksi dan hasil yang dicapai, dan lain-lain. Jika arus informasi ke atas tidak lancar maka manajemen tingkat atas atau pimpinan kurang mengetahui dan menyadari secara tepat keadaan organisasi pada umumnya.

Menurut Pace and Fules, terdapat beberapa jenis komunikasi terarah dalam komunikasi organisasi sebagai berikut.

1. Komunikasi Atasan ke Bawahan (*Downward communication*)

Yaitu komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya. Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah:

- a. Pemberian atau penyimpanan instruksi kerja (*job instruction*)
- b. Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan (*job rationale*)
- c. Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*)

- d. Pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Komunikasi Bawahan ke Atasan (*Upward Communication*)

Yaitu komunikasi yang terjadi ketika bawahan (*subordinate*) mengirim pesan kepada atasannya. Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas ini adalah sebagai penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan, penyampaian informasi mengenai persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan, penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan, penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya. Komunikasi ke atas penting karena beberapa alasan, menurut Pace dan Faules¹⁴⁸ yaitu:

1. Aliran informasi ke atas memberi informasi berharga untuk pembuatan keputusan oleh mereka yang mengarahkan organisasi dan mengawasi kegiatan orang-orang lainnya.
2. Komunikasi ke atas memberitahukan kepada penyelia kapan bawahan mereka siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan menerima apa yang dikatakan kepada mereka.
3. Komunikasi ke atas memungkinkan bahkan mendorong omelan dan keluhan muncul ke permukaan sehingga penyelia tahu apa yang mengganggu mereka yang paling dekat dengan operasi-operasi sebenarnya.
4. Komunikasi ke atas menumbuhkan apresiasi dan loyalitas ke pada organisasi dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan serta saran-saran mengenai operasi organisasi.

5. Komunikasi ke atas mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi ke bawah.

Komunikasi ke atas membantu pegawai mengatasi masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan mereka dan dengan organisasi tersebut.

Apabila kita lihat dari paparan para ahli tentang bentuk-bentuk komunikasi internal tersebut, maka dapat kita ketahui bahwasannya kepala SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara pada dasarnya telah melakukan kedua bentuk komunikasi internal yaitu dengan melakukan komunikasi ke bawah dan juga melakukan komunikasi ke atas di mana dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwasannya kepala madrasah saat menyampaikan suatu aturan dan kebijakan kepala madrasah menyampaikannya langsung melalui rapat-rapat yang sudah terjadwal setiap bulannya ataupun rapat-rapat yang tidak terjadwal, maka penyampaian aturan dan kebijakan yang akan diterapkan selanjutnya kepala madrasah memberi kesempatan kepada para guru untuk menyampaikan saran ataupun masukan terhadap aturan dan kebijakan yang akan diberlakukan tersebut, berarti dalam hal ini kepala madrasah juga melakukan komunikasi internal keatas.

Menurut Suprihatin, komunikasi keatas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu sebagai berikut:

- 1) Dengan adanya komunikasi ke atas pimpinan dapat mengetahui kapan bawahan siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya pimpinan menerima apa yang disampaikan guru.
- 2) Arus komunikasi ke atas memberikan informasi yang berharga bagi pembuatan keputusan.

- 3) Komunikasi ke atas memperkuat apresiasi dan loyalitas bawahan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.
- 4) Komunikasi ke atas membolehkan bahkan mendorong desas-desus muncul dan membiarkan pimpinan mengetahuinya.
- 5) Komunikasi ke atas menjadikan pimpinan dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dia maksudkan dari arus informasi yang ke bawah.

Komunikasi ke atas membantu bawahan mengatasi masalah-masalah pengkinerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugas dan organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat menganalisis pelaksanaan komunikasi yang dilaksanakan kepala madrasah dengan dewan guru dalam meningkatkan profesionalitas guru adalah komunikasi organisasi yaitu dengan komunikasi internal melalui rapat rutin yang dilakukan kepala madrasah dengan dewan guru dan juga melakukan komunikasi interpersonal yaitu kepala madrasah melaksanakan komunikasi mendalam dengan orang perorang di waktu istirahat diruangan guru maupun memanggil guru keruangan kepala madrasah dengan harapan keluhan, saran atau masukan yang ada pada guru dapat disampaikan kepada kepala madrasah, komunikasi juga dilakukan oleh kepala madrasah pada kegiatan-kegiatan hari besar islam yang dilaksanakan di sekolah/madrasah seperti peringatan maulid Nabi Muhammad saw. dan syukuran hal ini dilakukan kepala madrasah dengan harapan agar guru-guru tidak sungkan untuk menyampaikan keluhan, saran

juga masukan kepada kepala madrasah. Untuk itu ketika seorang ingin menjadi pemimpin yang baik terlebih dahulu harus memiliki kemampuan dan kesiapan untuk melakukan komunikasi terhadap guru-guru yang ada. Dalam hal ini diperlukan kejelian seorang kepala madrasah untuk mengkombinasikan kedua saluran ini yakni melalui tulisan dan lisan dalam menyampaikan informasi dan aturan-aturan yang akan diterapkan, sehingga informasi dan aturan yang disampaikan dapat dipahami dan diterima oleh guru-guru tersebut, sehingga dapat meningkatkan profesionalitas guru tersebut dalam melaksanakan tugas dan fungsi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara

3. Pelaksanaan komunikasi Kepala Madrasah dengan Komite dalam meningkatkan Motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara.

Komite madrasah merupakan *stakeholder* yang juga mempunyai andil atau peran dalam memajukan dan meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara Kepala Madrasah mengikutsertakan komite dalam menentukan kebijakan maupun aturan yang disampaikan dalam rapat rutin terjadwal maupun rapat tidak terjadwal yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara, kepala madrasah juga meminta masukan maupun saran-saran dengan komite perihal kebijakan dan aturan tersebut. Hal ini dilakukan kepala madrasah menyadari bahwa komite sekolah adalah suatu lembaga mandiri di lingkungan sekolah dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arah, dan dukungan tenaga, sarana, dan prasarana serta pengawasan pada tingkat satuan pendidikan.

Hal ini sejalan dengan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 56 ayat 3 menyatakan bahwa komite sekolah adalah lembaga mandiri dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan, dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.¹⁵¹ Disamping itu komite memiliki peran dan fungsi; adapun peran komite adalah;

- a) Pemberi pertimbangan (*Advisory Agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di satuan pendidikan.
- b) Pendukung (*Supporting Agency*) baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan.
- c) Pengontrol (*Controlling Agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan.
- d) Mediator (*Mediator Agency*) antara pemerintah (*Executive*) dengan masyarakat di satuan pendidikan.

Untuk menjalankan perannya komite sekolah mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Mendorong perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
- b. Melakukan kerja sama dengan masyarakat (perorangan/organisasi/dunia usaha) dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
- c. Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat.
- d. Memberikan masukan, pertimbangan dan rekomendasi kepada satuan pendidikan mengenai: 1) kebijakan dan program pendidikan, 2) rencana

anggaran pendidikan dan belanja madrasah (RAPBM), 3) Kriteria kinerja satuan pendidikan, 4) criteria tenaga kependidikan, 5) hal-hal lain yang terkait dengan pendidikan.

- e. Mendorong orang tua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan.
- f. Menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan.
- g. Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan.

Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa komunikasi dibangun oleh kepala madrasah yaitu komunikasi langsung antara kepala madrasah dengan pribadi komite madrasah melalui rapat-rapat yang terjadwal maupun yang tidak terjadwal, kepala madrasah juga meminta ide-ide atau masukan kepada komite. Hal ini dilakukan oleh kepala madrasah karena ia menyadari bahwa komite juga mempunyai peran dan fungsi yang sama dalam peningkatan mutu madrasah sekaligus peningkatan profesionalitas guru, oleh karenanya kepala madrasah juga merangkul komite madrasah melalui komunikasi yang ia bangun dengan komite madrasah agar dapat bekerja sama dalam meningkatkan mutu madrasah dan meningkatkan profesionalitas guru yang ada di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah penulis uraikan pada bab pembahasan di atas tentang pelaksanaan komunikasi Kepala Madrasah dalam meningkatkan Motivasi guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara, maka dapat disimpulkan: Pelaksanaan komunikasi Kepala Madrasah dengan staf pimpinan dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara adalah dengan jenis komunikasi internal yaitu komunikasi antar personil yang ada di sekolah. komunikasi yang di dalamnya terdapat pertukaran gagasan di antar

para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

Bentuk komunikasi yang dilakukan kepala madrasah dengan staf pimpinan dengan bentuk komunikasi langsung melalui dua bentuk komunikasi, pertama komunikasi secara langsung melalui rapat-rapat yang sudah terjadwal terlebih dahulu, kedua dengan komunikasi langsung *face to face*. Dengan komunikasi langsung ini kepala madrasah akan mudah menyampaikan kebijakan dan aturan kepada staf pimpinan agar dapat dilaksanakan oleh staf pimpinan serta berdampak baik untuk meningkatkan Motivasi guru dalam proses pengembangan kompetensi guru itu sendiri.

Pelaksanaan komunikasi Kepala Madrasah dengan guru dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara ada 2 (dua)

bentuk komunikasi yaitu, pertama kepala madrasah melakukan komunikasi kebawah (*Downward communication*) yaitu komunikasi dari kepala madrasah kepada guru dimana kepala madrasah melakukan komunikasi langsung dengan para guru pada saat menyampaikan informasi aturan atau kebijakan.

Kedua kepala madrasah juga melaksanakan komunikasi keatas (*Upward communication*) yaitu komunikasi yang datang dari guru kepada kepala madrasah, dalam hal ini kepala madrasah membuka peluang komunikasi keatas kepada para guru melalui rapat-rapat yang telah dijadwalkan setiap awal bulannya karena pada saat setiap rapat kepala madrasah memberikan kesempatan kepada para guru, selain itu juga kepala madrasah memaksimalkan komunikasi dengan para guru dengan membuat kegiatan Maulid Nabi Muhammad saw. dan kegiatan syukuran yang juga dilaksanakan bagi para guru agar terjalin hubungan yang harmonis dan terbuka sehingga para guru tidak merasa takut atau canggung di dalam menyampaikan ide ataupun kendala-kendala yang dihadapi dan mudah untuk mengembangkan kompetensinya untuk meningkatkan profesionalitas guru itu sendiri.

Pelaksanaan komunikasi kepala madrasah dengan komite dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara melalui rapat rutin yang terjadwal maupun tidak terjadwal dengan meminta saran ataupun masukan dari komite oleh karena kepala madrasah memahami peran dan fungsi komite di dalam madrasah. Hal ini dilakukan oleh kepala madrasah karena komite juga mempunyai peran dan fungsi yang sama dalam peningkatan mutu madrasah sekaligus peningkatan profesionalitas guru.

B. Saran-saran

Dari hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti berkaitan dengan Pelaksanaan Komunikasi Kepala Madrasah di SMA Negeri 1 Tanjung Tiram Kab. Batu Bara ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Untuk memaksimalkan komunikasi yang dibangun oleh kepala madrasah hendaknya kepala madrasah membuat terobosan-terobosan baru yakni berupa kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan hubungan lebih dekat lagi dengan guru dan staf, agar komunikasi yang dibangun bisa lebih harmonis atau lebih baik lagi sehingga meningkatkan profesionalitas guru.
2. Agar para guru lebih membuka diri lagi dengan kepala madrasah melalui komunikasi keatas yang sudah dibangun oleh kepala madrasah dengan memberikan masukan-masukan ataupun menyampaikan keluhan-keluhan yang dihadapi kepada kepala madrasah untuk dapat mengembangkan kompetensi guru sehingga meningkatnya profesionalitas guru itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda Rusydi, dkk, (2017), *Inovasi Pendidikan*, Medan: CV. Widya Puspita.
- Arni Muhammad, (1992), *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Amadina Rina. (2014), “Penelitian Kualitatif dengan Pendekatan Deskriptif, *Makalah Penelitian Kualitatif Dengan Pendekata Deskriptif*, <https://www.cribd.com/mobile/doc/191260500/>. (diakses pada tanggal 23 januari 2018)
- Burhanuddin Yusuf, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Cangara Hafied, (2009), *Komunikasi Politik*, Jakarta: Raja Grapindo Persada.
- Daroni, (2007), *Hubungan Kefektifan Komunikasi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Margadana Kota Tegal*, Diakses Pada Tanggal 14 Februari 2018, Pukul 00.41 Wib.
- Agama RI, Departemen, (2007), *Al-Quranulkarim dan Terjemahan*, (Bandung: Syaamil Al- Qur'an)
- Esa Yusti, “Pembentukan Karakter Peserta Didik Melalui Penyelenggaraan Kantin Kejujuran Di SD Negeri 3 Purwodadi Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas S1 Thesis PGSD”. *Jurnal Pembentukan Karakter Peserta Didik Melalui Penyelenggaraan Kantin Kejujuran* (diakses tanggal 31 januari 2018)
- Fatimah, Djailani, Khairuddin, (2015), “Komunikasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie”, *Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol 3, No.4*, Diakses Pada Tanggal 14 Februari 2018, Pukul 03.25 Wib.
- Hamidy Zainudin, (1969), *et.al., Terjemah Shahih Buchari*, Jakarta: Wijaya, Cet.VIII.

- Khalil Syukur, (2007), *Komunikasi Islami*, Bandung: Ciptapustaka Media.
- Kadarisman M, (2012), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- M, Sardiman A, (2005), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Manullang, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat.
- Mesiono, (2010) *Manajemen Organisasi*, Medan: CitaPustaka Media Perintis.
- Nur Inah Ety, Melia Trihapsari. (2016). “Pola Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Tsanawiyah Tridana Mulya Kecamatan Landono Kabupaten Konawe Selatan”. *Jurnal Al-Ta’dib*, Vol. 9, No. 2. file:///D:/FILE/Downloads/JURNAL/235785-pola-komunikasi-interpersonal-kepala-mad-817deed6.pdf. Diakses Pada Tanggal 14 Februari 2018, Pukul 03.35 Wib.
- Nasution Irwan, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Pradhan, N. dan Niti Chopra, (2008), *Communication Skill for Educational Managers: An Exercise in Self Study*, Jaipor: Book Enclave.
- Syafaruddin, (2015), *Manajemen Organisasi Pendidikan (Perspektif Sains dan Islam)*, Medan: Perdana Publisihing.
- Sanjaya Wina, (2012), *Media Komunikasi Pembelajaran*, Jakarta: KENCANA
- Sulistiya Mukhamad, (2013), “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, Vol1, No.2 , Diakses Pada Tanggal 14 Februari 2018, Pukul 00.16 Wib
- Syakur Chaniago Nasrul, (2011), *Manajemen Organisasi*, Medan: Perdana Mulya Sarana.

- Susilo Martoyo, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Syafaruddin, dkk. (2011), *Pengelolaan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- S.P. Hasibuan Malayu, (2005), *Organisasi Dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudiyono, (2003), *Buku Ajar Teori Motivasi*. Yogyakarta: FIP-UNY
- Salim dkk, (2015), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media)
- Syahri Putri, (2016), “Implementasi Komunikasi Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Darul Ulum Budi Agung Kecamatan Medan Marelan”, *Repository UIN Sumatera Utara*, <http://repository.uinsu.ac.id/1150/1/Tesis%20Putri%20Syahri.pdf>, Diakses Pada Tanggal 04 Februari 2018, Pukul 00.16 Wib.
- Timothi Gardner, dkk, (2001), *The Relationship Between Organizational Culture Withdrawal Intention And Behavior International Journal OF Manpower*.
- Uno Hamzah, (2008), *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Vonne Bender Y, (2005), *The TachfulTeacher:CommunicationWith Parents, Colleagues and Administrators*, USA: Nomad Press.
- Winardi J, (2004), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prenada Media.
- Wahjosumidjo, (2007), *Kepemimpinan dan Motivasi*.(Jakarta: Ohara Indonesia.
- Wibowo, (2015), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

LAMPIRAN





